

Janvier 2016

DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

FORMATION PROFESSIONNELLE : QUELLES ÉVOLUTIONS APRÈS LES DERNIÈRES RÉFORMES ?

Depuis la réforme de 2004, qui engage la responsabilité de l'employeur dans le maintien de la capacité de ses salariés à occuper UN emploi (c. trav., art. L. 6321-1), un nouveau pas a été franchi depuis 2013 en matière de sécurisation des parcours professionnels. Les dernières évolutions du code du travail, dont les plus récentes sont issues de la loi Rebsamen d'août 2015, ont modifié la réglementation de la formation professionnelle continue. Plus que son financement par l'employeur, c'est désormais l'accès du salarié à la formation qui est au centre des attentions. La politique de formation n'est plus appréhendée en tant que telle mais elle est liée aux orientations stratégiques de l'entreprise. Etat des lieux des nouvelles dispositions.

éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75 009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr

VERS UNE OBLIGATION DE RÉSULTATS POUR LES EMPLOYEURS

Première évolution significative, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a diminué la participation obligatoire des entreprises au financement de la formation professionnelle continue. Alors qu'avant le 1^{er} janvier 2015 les entreprises de 20 salariés et plus devaient y consacrer 1,60 % de leur masse salariale brute, **cette obligation est désormais réduite à 1%** (article L. 6331-9 du code du travail). Cette modification générerait une diminution des versements patronaux de l'ordre de 2,5 Md€ par an¹. En contrepartie, l'administration a prévu de **renforcer les contrôles en matière**

d'accès à la formation, en particulier pour les publics fragiles. Dans cette optique, **l'employeur doit lui transmettre des informations** relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés (c. trav., art. L. 6331-32). Il n'est plus tenu de remettre à l'autorité administrative la déclaration fiscale 24-83, qui indiquait le montant de sa participation financière. **Le contrôle des obligations de l'employeur est ainsi recentré sur les objectifs de formation professionnelle et moins sur les moyens.**

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (EN % DE LA MASSE SALARIALE BRUTE)

Avant le 1^{er} janvier 2015 :

Effectifs	Plan de formation	Professionnalisation ¹	CIF ³	Total
0-9 salariés	0,40%	0,15%		0,55%
10-19 salariés	0,90%	0,15%		1,05%
20 salariés et +	0,90%	0,90%	0,20%	1,60%

A partir du 1^{er} janvier 2015 :

Effectifs	Plan de formation	Professionnalisation ¹	CIF ³	CPF ²	FRSPP ⁴	Total
0-9 salariés	0,40%	0,15%				0,55%
10-49 salariés	0,20%	0,30%	0,15%	0,20%	0,15%	1,00%
50-299 salariés	0,10%	0,30%	0,20%	0,20%	0,20%	1,00%
300 salariés et +		0,40%	0,20%	0,20%	0,20%	1,00%

¹ Contrat et période de professionnalisation

² Compte personnel de formation (CPF)

³ Congé individuel de formation (CIF)

⁴ Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FRSPP)

LE RÔLE DES IRP SUR LA FORMATION CONTINUE

En matière de formation, les dernières réformes ont fait évoluer le contenu des négociations entre les organisations syndicales et la direction ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise.

La négociation sur la GPEC porte sur les orientations de la formation

La loi du 5 mars 2014 impose que la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compé-

tences (GPEC)², qui a lieu tous les trois ans, **porte obligatoirement sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle** dans l'entreprise, notamment les compétences et qualifications à acquérir (c. trav., art. L. 2242-13). Les objectifs du plan de formation doivent également être abordés, en particulier pour les catégories de salariés et d'emplois jugés prioritaires.

La politique de formation s'articule à la stratégie de l'entreprise

Approfondissant l'approche de la réforme du 5 mars 2014, la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », associe la politique de formation avec la stratégie de l'entreprise. **La consultation des représentants du personnel sur les orientations de la formation professionnelle est incluse dans celle portant sur la « stratégie » de l'entreprise**, qui concerne par ailleurs les orientations stratégiques, les conséquences sur l'activité et l'emploi, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (c. trav., art. L. 2323-10). La politique de formation est clairement positionnée comme un moyen d'accompagner les projets et les objectifs stratégiques de l'entreprise.

Les actions de formation relèvent de la politique sociale

La loi du 17 août 2015 regroupe les deux consultations spécifiques au plan de formation, l'une portant sur l'exécution du plan sur l'année précédente et l'année en cours, l'autre portant sur l'année à venir. **Les actions de formation envisagées par l'employeur**

sont à présent intégrées à la consultation sur la « politique sociale » de l'entreprise, devenant un sujet parmi d'autres (évolution de l'emploi et des qualifications, conditions de travail, durée du travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, etc.) (c. trav., art. L. 2323-15). Notons que les représentants du personnel sont également **consultés sur le programme pluriannuel de formation de l'entreprise**.

Préalablement à la consultation sur la politique sociale, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise et sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation (CPF) (c. trav., art. L. 2323-17). La loi ne fait plus référence à la liste détaillée d'informations qui prévalait auparavant (c. trav., art. D. 2323-5).

Les données sur la formation dans la BDES

*La base de données économiques et sociales (BDES) constitue un puit d'informations pour les représentants du personnel, qu'ils peuvent utiliser dans le cadre d'une consultation ou d'une négociation. En matière de formation, elle intègre des éléments sur les « **investissements en formation** » de l'entreprise (budget d'achat, moyens internes mobilisés, apports externes de l'Opc) et les « **publics concernés** »³. Un décret d'application à paraître précisera le contenu précis des informations qui doivent y figurer.*

DE NOUVEAUX DISPOSITIFS SONT MIS EN PLACE À DESTINATION DES SALARIÉS

Le compte personnel de formation (CPF)

Mesure très médiatisée de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, **le compte personnel de formation (CPF)⁴ remplace le**

droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015, avec pour avancée majeure la portabilité des droits. Il permet à son titulaire d'acquérir, sous certaines conditions, des heures de

2. Dans le cadre de la loi Rebsamen d'août 2015, cette négociation est appelée « négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers » (c. trav., art. L. 2242-13)

3. Décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013 et article L. 2323-8 du code du travail.

4. Le CPF a été introduit dans le code du travail aux articles L. 6323-1 à L. 6323-23.

formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite. Ces heures lui restent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. L'intéressé peut mobiliser ses heures de formation au cours d'une période de recherche d'emploi ou d'un contrat de travail. Le bénéficiaire du compte peut utiliser ses heures de formation à sa seule initiative et sans l'accord de son employeur s'il décide de suivre une formation hors du temps de travail.

L'entretien professionnel

La loi du 5 mars 2014 crée un entretien professionnel récurrent entre l'employeur et le salarié (c. trav., art. L. 6315-1) pour faire en sorte qu'un dialogue soit nécessairement engagé sur les thèmes de la formation, des compétences et de l'évolution de carrière. Tous les deux ans, chaque salarié d'une entreprise, quelle que soit sa taille, doit bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses pers-

pectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. **Cet entretien, qui ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, doit permettre à l'employeur d'évaluer les besoins de formation.** Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié au sein de l'entreprise, qui doit permettre d'apprécier s'il a :

1. suivi au moins une action de formation,
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
3. bénéficié d'une évolution salariale ou professionnelle.

Au cours de ces six années, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation (CPF) est abondé de 100 heures, ou 130 heures pour un salarié à temps partiel (c. trav., art. L. 6323-13)

CONCLUSION : LES PARTENAIRES SOCIAUX VONT REVOIR LEURS MÉTHODES DE TRAVAIL

Les lois du 5 mars 2014 et du 17 août 2015 modifient les modalités du dialogue social entre la direction et les représentants du personnel, avec pour objectif de donner une vision plus prospective aux consultations et aux négociations. Ces réformes poussent l'entreprise à faire la preuve de la cohérence de ses choix en matière de formation continue au regard de l'environnement

sectoriel et de ses projets stratégiques. De leur côté, **les représentants du personnel doivent disposer d'une vision transversale de l'entreprise** pour examiner la pertinence des choix de la direction et être en capacité de les influencer, arguments à l'appui. Des conseils pratiques seront apportés dans un prochain décryptage du cabinet Ethix.

Sources / Eléments de bibliographie :

- *La formation professionnelle des salariés après la loi du 5 mars 2014, Revue Pratique de Droit Social, n°833-834, septembre-octobre 2014*
- *CE et formation : que change la loi Rebsamen ?, Demos.fr, 22 octobre 2015*

L'Expert-
Comptable
des CE

éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75 009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr