

Négociation sur la formation : articulation entre branche et entreprise

Fiche pédagogique n°2	Création : 12/11/2021	Rédacteur : Michel CAILLOL (ENGIE)
Indice : 1.0	MAJ :	

Le cadre juridique général

Depuis l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise a été revisitée.

Le code du travail distingue trois « blocs » :

- les matières pour lesquelles l'accord de branche prime sur les accords d'entreprise : salaires minimum, classification, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, etc.¹ sachant qu'il existe un principe de faveur (application des dispositions de l'accord d'entreprise équivalentes ou plus favorables au salarié),
- les matières (pénibilité par exemple) pour lesquelles l'accord de branche peut primer sur les accords d'entreprise s'il le prévoit expressément²,
- les matières pour lesquelles l'accord d'entreprise prime³.

La formation professionnelle relève pour l'essentiel du bloc 3 : les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent donc sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche⁴.

Autrement dit, dans les matières autres que celles faisant partie des blocs n° 1 et 2, les partenaires sociaux peuvent conclure un accord d'entreprise en toute autonomie, c'est-à-dire sans avoir à se référer aux dispositions de l'accord de branche dont relève, le cas échéant, l'entreprise.

Cependant, en l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique.⁵

Il existe toutefois un domaine qui reste de la compétence exclusive de la branche professionnelle à savoir la détermination des certifications éligibles au dispositif de formation ProA qui ne peut être actée que par accord de branche étendu

¹ [L.2253-1 du Code du travail](#)

² [L.2253-2 du Code du travail](#)

³ [L.2253-3 du Code du travail](#)

⁴ [L.2253-3 du Code du travail](#)

⁵ [L.2253-3 du Code du travail](#)

Négociation d'entreprise sur la formation : thématiques et cadre juridique

Négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Contrairement à ce qui se passe au niveau des branches professionnelles (voir plus bas), il n'existe pas d'obligation légale de négocier régulièrement sur la formation, en tant que telle, au niveau des entreprises.

Par contre, la loi⁶ impose aux entreprises qui emploient au moins 300 salariés⁷ d'engager une négociation sur la GEPP au moins une fois tous les quatre ans.

Les modalités de cette négociation peuvent être aménagées par voie d'accord⁸ sans toutefois que la périodicité retenue par les partenaires sociaux puisse dépasser quatre ans.

A défaut d'accord, la négociation relative à la GEPP doit être engagée tous les trois ans dans le cadre des dispositions supplétives du code du travail.⁹

Dans ce cadre, la négociation porte notamment sur :

- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise,
- les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité,
- les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord,
- les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de trente-six mois suivant la précédente négociation, la négociation sur la GEPP s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.¹⁰

Négociation sur le Compte Professionnel de Formation (CPF)

La loi prévoit la possibilité de négocier au niveau des entreprises (ou au niveau groupe) les modalités d'alimentation et d'abondement du CPF.

⁶ [L.2242-2 du Code du travail](#)

⁷ Obligation valable également pour les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

⁸ [L.2242-10](#) et [L.2242-11 du Code du travail](#)

⁹ [L.2242-20 du Code du travail](#)

¹⁰ [L.2242-13 du Code du travail](#)

- **Complément d'alimentation** ¹¹: un accord d'entreprise (ou de groupe) peut prévoir des modalités d'alimentation du CPF plus favorables que celles prévues par la loi dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet.
- **Abondement en droits complémentaires** ¹²: un accord d'entreprise (ou de groupe) peut définir les actions de formation pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans les conditions définies par cet accord, les abondements prévus au 2° du II de l'article L. 6323-4 (i.e. lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte).
- **Abondement « supplémentaire »** ¹³: Le compte personnel de formation peut être abondé en application d'un accord d'entreprise (ou de groupe) portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 (exemples : bruit, manutention de charges lourdes), les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Négociation sur l'entretien professionnel

En matière d'entretien professionnel, un accord d'entreprise peut fixer des modalités différentes de celles prévues par la loi.¹⁴

Ces adaptations portent notamment sur la périodicité des entretiens.

Négociation sur les formations hors temps de travail

La loi ¹⁵ permet de déterminer par accord d'entreprise les formations qui peuvent avoir lieu, en tout ou partie, hors temps de travail et dans quelles limites.

L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent ces formations.

Négociation de branche sur la formation : thématiques et cadre juridique

Négociation sur les dispositifs de formation

En matière de formation professionnelle, la loi ¹⁶ prévoit que les organisations liées par une convention de branche se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour négocier « sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ».

Il s'agit là d'une disposition d'ordre public étant entendu que, comme le prévoit l'article L2241-4 du code du travail, les partenaires sociaux peuvent engager la négociation d'un accord précisant le calendrier, la

¹¹ [L.6323-11 du Code du travail](#)

¹² [L.6323-11 du Code du travail](#)

¹³ [L.6323-14 du Code du travail](#)

¹⁴ [L.6315-1, III du Code du travail](#)

¹⁵ [L.6321-6 du Code du travail](#)

¹⁶ [L.2241-1 du Code du travail](#)

périodicité, les thèmes et les modalités des négociations dans la branche professionnelle (exemple accord dialogue social de branche des IEG).

A défaut d'accord de ce type mentionnant le champ de la formation professionnelle, les dispositions supplétives prévues par l'article L2241-14 du code du travail s'appliquent comme suit :

- Les partenaires sociaux de la branche professionnelle se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.
- Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.

La loi ¹⁷précise, sans que cela soit limitatif, les thèmes susceptibles d'être négociés : nature et ordre de priorité des actions de formation, reconnaissance des qualifications acquises, objectifs en matière d'apprentissage, actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, etc.

Le code du travail mentionne par ailleurs un certain nombre de thématiques relatives à la formation pouvant être cadrées par accord de branche : modalités d'alimentation et d'abondement du CPF¹⁸, cadrage des actions de formation hors temps de travail (article L6321-6 du code du travail), périodicité des entretiens professionnels (article L6315-1 du code du travail), etc.

En conséquence quand bien même l'accord d'entreprise prime, l'accord de branche peut prévoir des stipulations dans ces matières qui s'appliquent en l'absence d'accord d'entreprise.

Plus largement, l'accord de branche peut donner des orientations aux entreprises et faire des préconisations sur leur manière de mettre en œuvre la formation professionnelle et l'alternance. C'est le cas de l'accord sur la formation et l'alternance dans la branche des IEG du 1^{er} décembre 2020 sur un certain nombre de thématiques.

Négociation sur le CPF

Les partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle peuvent négocier sur le Compte Personnel de Formation (alimentation et abondement du compte) dans le cadre des articles L6323-11 et L6323-14 du code du travail (voir ci-dessus négociation d'entreprise).

Thèmes connexes

Négociation et difficultés économiques conjoncturelles

Un accord de branche peut prévoir, pendant une durée maximale de deux ans, que l'OPCO prenne en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.¹⁹

¹⁷ [L.2241-4 du Code du travail](#)

¹⁸ [L.6323-11 du Code du travail](#) et [L.6323-14 du Code du travail](#), voir § négociation en entreprise

¹⁹ [L.6332-1-3 du Code du travail](#)

Ce type d'accord peut préciser les conditions d'éligibilité des entreprises, les raisons conduisant à mettre en œuvre des financements renforcés et la nature des formations concernées.

L'OPCO finance cette mesure sur son budget propre à l'instar d'autres dispositifs dits « non refinançables » comme le soutien à l'investissement des CFA, l'exercice à la Fonction Tutorale (EFT) ou encore la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Les partenaires sociaux des branches professionnelles se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour négocier sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.²⁰

Emploi des travailleurs handicapés

Selon le même schéma que pour la GPEC, les partenaires sociaux peuvent négocier sur l'emploi des travailleurs handicapés. Cette négociation porte sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.²¹

²⁰ [L.2241-1 du Code du travail](#)

²¹ [L.2241-1 du Code du travail](#)

ANNEXE : TEXTES DE LOI ET REFERENCES

Les articles du Code du travail sont donnés dans l'ordre d'apparition dans le memento.

Articles du Code du travail (lien hypertexte vers légifrance.fr)
<u>L.2253-1 du Code du travail</u>
<u>L.2253-2 du Code du travail</u>
<u>L.2253-3 du Code du travail</u>
<u>L.2242-2 du Code du travail</u>
<u>L.2242-10 du Code du travail</u>
<u>L.2242-11 du Code du travail</u>
<u>L.2242-13 du Code du travail</u>
<u>L.6323-11 du Code du travail</u>
<u>L.6323-14 du Code du travail</u>
<u>L.6315-1, III du Code du travail</u>
<u>L.6321-6 du Code du travail</u>
<u>L.2241-1 du Code du travail</u>
<u>L.2241-4 du Code du travail</u>
<u>L.6323-11 du Code du travail</u>
<u>L.6323-14 du Code du travail</u>
<u>L.6332-1-3 du Code du travail</u>