

Regard sur l'évolution du système de formation professionnelle continue depuis l'entreprise

Pascal CAILLAUD, Chargé de recherche

CNRS Laboratoire Droit et Changement Social (UMR 6028) – Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin.

Contrairement à ce que peut laisser entendre le titre de cet exposé, il ne s'agit ni de la présentation de l'avis des organisations représentatives d'employeurs sur l'accord du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004, ni d'une analyse sociologique de l'opinion des entreprises et de leurs dirigeants sur les évolutions plus ou moins récentes du système français de formation professionnelle continue. Notre propos consistera en une analyse juridique de ces mutations au regard de leur impact auprès des entreprises, ou plus particulièrement des employeurs, la notion d'entreprise étant sujette discussion théorique. Toutefois, nous ne nous pencherons pas sur les questions ayant trait à l'individualisation de la formation continue qui concerne la relation directe entre un salarié et son employeur, questions qui seront traitées par les exposés précédents.

Lorsque s'achève la création d'un dispositif complet de formation professionnelle des salariés avec la loi du 16 juillet 1971, le choix du législateur s'est orienté vers la sollicitation directe des employeurs, et ce à double titre. Ce mouvement n'a fait que s'amplifier avec la loi du 4 mai 2004.

D'une part, dès l'origine, le législateur a fait du contrat de travail le pivot du système de formation professionnelle. Dès 1966, la voie privilégiée a été le congé individuel de formation. Le mode normal du départ en formation des salariés fut organisé autour de la notion de suspension du contrat de travail : le salarié, demandeur, ne se trouvait pas en mesure d'effectuer la prestation de travail convenue. Pour autant, l'entreprise demeurait sollicitée pour organiser elle-même des actions au bénéfice de son personnel. En opposition avec la philosophie du congé de formation, ces actions reposent sur l'initiative de l'employeur : le salarié étant considéré comme exécutant sa prestation de travail, son refus constituant une insubordination. L'ensemble de ces actions, qualifié de plan de formation par le code du travail en 1991 (c'est à cette date qu'est créé le chapitre consacré au plan), s'analyse juridiquement comme un acte unilatéral de l'employeur. Ce qui signifie que ces actions ne font pas l'objet d'un accord avec les représentants des salariés. Or, bien qu'acte

unilatéral, le plan de formation fait l'objet, depuis ces trente dernières années, de plus en plus de procédures entourant son élaboration, notamment de consultations des représentants du personnel, procédures dont le non-respect est financièrement sanctionné. Ce mouvement est confirmé par l'accord du 20 septembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004 qui renforcent le rôle des institutions représentatives du personnel et de l'encadrement sur les questions de formation professionnelle dans l'entreprise (chapitre V de l'accord).

Par ailleurs, c'est le contenu même du plan de formation qui est de plus en plus encadré par le droit, notamment depuis l'arrêt Expovit de 1992 qui contraint l'employeur à faire suivre une formation à ses salariés avant d'envisager tout licenciement pour insuffisance ou inaptitude. La loi Aubry II de 2000 puis la loi du 4 mai 2004 s'inscrivent dans cette logique en distinguant, dans le plan de formation, les actions d'adaptation au poste de travail, celle de maintien dans l'emploi et celle de développement de compétences. Or, les régimes juridiques de ces actions étant spécifiques, notamment ce qui concerne leur accomplissement hors temps de travail, objet de lourds enjeux sociaux, la qualification juridique de ces actions par l'employeur dans le plan de formation devra être extrêmement précise.

D'autre part, le choix du législateur de 1971 de faire reposer le financement du dispositif de formation professionnelle continue sur les entreprises, n'a fait qu'être renforcé par les évolutions législatives ultérieures y compris la loi du 4 mai 2004. D'un système initial somme toute assez simple, on a progressivement évolué vers plus de complexité en distinguant les entreprises selon leur taille (calculée en nombre de salariés) et surtout en créant progressivement des contributions spécifiques différentes pour chaque dispositif créé : une contribution pour le plan, une pour le congé individuel de formation, une pour l'alternance, bientôt peut-être une pour le nouveau droit individuel à la formation si les négociateurs de branche le souhaitent... (chapitre VIII de l'accord).

Corollaire de cette augmentation des contributions des employeurs, ceux-ci, soutenus par les organisations représentatives des salariés, demandent aujourd'hui aux pouvoirs publics de modifier la notion même d'action de formation (censé être le coeur de la formation professionnelle continue) afin d'élargir le champ de ce qui peut être financé par les fonds mutualisés.

Nous essaierons ainsi de démontrer à travers ces deux axes d'analyse que, concernant l'évolution du système de formation professionnelle continue pour les entreprises, la loi du 4 mai 2004 ne s'inscrit pas en rupture de la loi de 1971, mais d'une certaine façon, dans sa continuité.