

# Comment impliquer les IRP dans les projets de formation ?

## Réponse courte

Pour impliquer les IRP dans les projets de formation, il faut les informer et les consulter préalablement sur tout projet de plan de formation, en leur transmettant à l'avance les documents nécessaires pour une analyse approfondie. La consultation doit porter sur les objectifs, les bénéficiaires, les modalités d'accès, le calendrier, le budget et les critères de sélection, et se tenir lors des réunions ordinaires de la délégation du personnel, avant toute décision définitive.

Il est recommandé d'associer les IRP dès la phase de diagnostic des besoins, d'organiser des ateliers de co-construction du plan de formation, d'assurer la transparence sur les critères de sélection et de communiquer régulièrement sur l'avancement des actions. La traçabilité des échanges et la formalisation des modalités d'implication dans une procédure interne ou une charte de formation sont également conseillées.

L'avis des IRP n'est pas contraignant, mais leur implication effective est obligatoire et doit être documentée, sous peine de sanctions en cas de contrôle ou de contentieux.

## Définition

L'implication des instances représentatives du personnel (IRP) dans les projets de formation désigne l'ensemble des droits et prérogatives reconnus aux délégations du personnel et, le cas échéant, à la délégation syndicale, en matière d'information, de consultation et de participation à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des actions de formation professionnelle continue au sein de l'entreprise. Cette implication vise à garantir la transparence, l'équité d'accès et l'adéquation des dispositifs de formation avec les besoins des salariés et les orientations stratégiques de l'entreprise.

## Questions fréquentes

### Comment co-construire le plan de formation ?

Associer les IRP dès la phase de diagnostic des besoins, par la présentation des résultats d'entretiens annuels ou de bilans de compétences. Organiser des ateliers de co-construction du plan de formation favorise l'adhésion et la pertinence des dispositifs mis en place.

### Comment formaliser le cadre d'implication ?

Formaliser les modalités d'implication des IRP dans une procédure interne ou une charte de formation, validée en réunion de délégation du personnel. La traçabilité des échanges et la conservation des documents transmis sont essentielles pour démontrer le respect des obligations légales.

### Comment impliquer les IRP dans les projets de formation au Luxembourg ?

Les informer et les consulter préalablement sur tout projet de plan de formation (art. L. 414-3). Transmettre les documents nécessaires à l'avance et consulter sur objectifs, bénéficiaires, modalités d'accès, calendrier, budget et critères de sélection avant toute décision définitive.

### **L'avis de la délégation est-il contraignant ?**

Non, mais l'implication effective est obligatoire et doit être documentée. L'absence ou l'insuffisance de consultation peut constituer un manquement sanctionnable lors d'un contrôle ITM ou d'un contentieux. La traçabilité des échanges protège l'employeur en cas de litige.

### **Quelles obligations annuelles vis-à-vis des IRP ?**

L'employeur doit communiquer à la délégation du personnel, au moins une fois par an, un rapport détaillé sur la formation : bilan des actions, dépenses engagées, répartition par catégorie et perspectives pour l'année suivante (art. L. 415-8). Ce rapport fonde la consultation annuelle.

### **Quels documents transmettre à la délégation ?**

Le projet de plan de formation, suffisamment à l'avance pour permettre une analyse approfondie. Les procès-verbaux mentionnent les échanges et avis émis, en consignnant les réserves ou propositions alternatives en cas de désaccord. La délégation peut solliciter des précisions complémentaires.

## **Conditions d'exercice**

La délégation du personnel dispose d'un droit d'information et de consultation préalable sur tout projet de plan de formation, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Ce droit s'exerce avant toute décision définitive relative à l'élaboration, la modification substantielle ou l'exécution du plan de formation. La consultation porte sur les objectifs, les catégories de bénéficiaires, les modalités d'accès, le calendrier, le budget alloué et les critères de sélection des salariés. La délégation syndicale, lorsqu'elle existe, peut également être consultée sur les orientations générales de la politique de formation.

L'employeur doit communiquer à la délégation du personnel, au moins une fois par an, un rapport détaillé sur la formation professionnelle, incluant le bilan des actions réalisées, les dépenses engagées, la répartition des formations par catégorie de salariés et les perspectives pour l'année suivante. Ce rapport constitue la base de la consultation annuelle obligatoire.

## **Modalités pratiques**

L'implication des IRP s'organise autour de plusieurs obligations formelles lors du processus d'élaboration et de suivi du plan de formation.

| Étape   | Obligation / Bonne pratique   |
|---|---|
| <b>Réunions ordinaires de la délégation</b>     | Présentation du projet de plan de formation ; réponse aux questions ou observations   |
| <b>Transmission des documents préparatoires</b> | Suffisamment à l'avance pour permettre une analyse approfondie  |
| <b>Procès-verbaux</b>                           | Mention des échanges et avis émis ; consignation des réserves ou propositions alternatives en cas de désaccord                          |
| <b>Demandes d'informations complémentaires</b>  | La délégation peut solliciter des précisions ou l'audition de responsables formation  |
| <b>Valeur de l'avis</b>                         | Non contraignant, mais son absence ou son insuffisance peut constituer un manquement sanctionnable (contrôle <u>ITM</u> ou contentieux) |

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les IRP dès la phase de diagnostic des besoins en compétences, notamment par la présentation des résultats d'entretiens annuels ou de bilans de compétences. L'organisation d'ateliers de co-construction du plan de formation avec des représentants du personnel favorise l'adhésion et la pertinence des dispositifs. La transparence sur les critères de sélection et la communication régulière sur l'état d'avancement des actions renforcent la confiance et limitent les risques de contestation.

La traçabilité des échanges et la conservation des documents transmis et des avis recueillis sont essentielles pour démontrer le respect des obligations légales en cas de contrôle. Il est conseillé de formaliser les modalités d'implication des IRP dans une procédure interne ou une charte de formation, validée en réunion de délégation du personnel.

## Cadre juridique

| Référence                                     | Objet  |
|---|--|
| <b>Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail</b> | Droit d'information et de consultation de la délégation du personnel sur le plan de formation  |
| <b>Art. <u>L.414-4</u> du Code du travail</b> | Modalités de l'obligation de consultation sur la formation professionnelle continue  |
| <b>Art. <u>L.415-8</u> du Code du travail</b> | Obligations annuelles d'information et de rapport sur la formation   |
| <b>Jurisprudence luxembourgeoise</b>          | Exigence d'une consultation effective et loyale, notamment en cas de modification substantielle du plan de formation ou de répartition des budgets |

Veillez à anticiper les délais nécessaires à la consultation des IRP afin d'éviter tout blocage ou report dans la mise en œuvre des actions de formation, et documentez systématiquement chaque étape du processus.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.