

pratiques

[comité d'entreprise/formation professionnelle]

Plan de formation professionnelle : l'employeur doit consulter les élus avant le 1^{er} octobre

Tous les ans, le comité d'entreprise donne son avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise et sur le projet de plan à venir. Cette consultation s'effectue au cours de deux réunions. Désormais, la première doit avoir lieu avant le 1^{er} octobre. L'employeur doit pour cela communiquer certains documents au comité avant le 9 septembre. La date-butoir de la seconde réunion est fixée au 30 décembre.

Objet de la consultation

Les employeurs occupant au moins 50 salariés doivent prendre l'avis du comité d'entreprise, à la fois [C. trav., art. L. 2323-34 et L. 2323-35] :

- sur l'**exécution** du plan de formation de l'année précédente ;
- et sur le **projet de plan** pour l'année à venir. Ce projet doit tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le CE a eu à délibérer au préalable, des dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise éventuellement applicables et, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [C. trav., art. L. 1143-1].

Le comité d'entreprise donne également son avis sur les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF), des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur les congés individuels de formation, les congés de bilan de compétences et les congés de validation des acquis de l'expérience. Il est, par ailleurs, consulté sur l'apprentissage (voir encadré p. 21).



Récapitulatif du calendrier à respecter en 2009 :

- au plus tard le 8 septembre : consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- au plus tard le 8 septembre : communication au CE des documents d'information ;
- au plus tard le 26 septembre : convocation du comité d'entreprise et remise de l'ordre du jour ;
- au plus tard le 30 septembre : première réunion du CE ;
- au plus tard le 10 décembre : communication des documents pour la seconde réunion ;
- au plus tard le 26 décembre : convocation du comité d'entreprise et remise de l'ordre du jour ;
- au plus tard le 30 décembre : deuxième réunion du CE.

En outre, le CE est consulté sur les conditions d'accueil en stage des jeunes élèves et étudiants suivant une formation technologique ou professionnelle, ainsi que sur les conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation [C. trav., art. L. 2323-37, L. 2323-38 et R. 2325-5].

C'est aussi à ce moment-là que les élus peuvent faire remonter des besoins particuliers pour certaines catégories de salariés maintenus à l'écart de la formation ou confrontés à des changements importants.

À NOTER

- Dans les entreprises comportant des comités d'établissement, chaque comité doit être consulté sur les problèmes de formation propres à l'établissement. Le comité central d'entreprise est quant à lui consulté sur l'ensemble du plan de formation.

Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, l'employeur consulte **les délégués du personnel** [C. trav., art. L. 2313-8].

Social pratique est aussi sur
www.wk-ce.fr

ATTENTION

Le Code du travail prévoit deux consultations annuelles du CE en matière de formation professionnelle, différentes par leur objet. Il donne ainsi son avis sur l'exécution du plan de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir, et il est consulté sur les orientations de la formation compte tenu des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise [C. trav., art. L. 2323-33]. Ces deux consultations ne peuvent pas se dérouler au cours d'une même réunion sous peine de sanctions. Aucune date n'est fixée par la loi pour la consultation sur les orientations de la formation, mais elle doit avoir lieu avant les deux réunions sur le plan de formation.

Documents à transmettre

→ Afin de permettre aux membres du comité – ou, à défaut, aux délégués du personnel – ainsi qu'aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation du CE (voir p. 22) de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations, l'employeur doit leur communiquer certains documents d'information, trois semaines au moins avant la réunion – c'est-à-dire le 8 septembre au plus tard (voir calendrier récapitulatif ci-contre).

Ces documents précisent la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions [C. trav., art. L. 2323-36] :

- d'adaptation ;
- de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- qui participent au développement des compétences des salariés (voir Mémo social 2009, nos 927 et s.).

L'employeur ne doit pas opérer de classification artificielle entre ces différentes actions. Ce principe est important car les heures de formation pour adaptation au poste de travail sont considérées comme du temps de travail effectif [C. trav., art. L. 6321-2 ;

Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 07-10.095]. Par conséquent, l'employeur ne peut pas inclure des actions d'adaptation dans la catégorie « développement des compétences » pour ne pas les payer comme du travail effectif [Cass. soc., 11 juill. 2007, n° 06-11.164].

■ ■ ■ **À NOTER**

■ ■ ■ Le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, dont l'examen devait débiter le 1^{er} juillet à l'Assemblée nationale, entend simplifier la présentation et l'élaboration du plan de formation. Reprenant l'Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels (voir Social pratique n° 520, p. 2), il prévoit de regrouper les actions de formation en seulement deux catégories :
– actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions constitueraient toujours un temps de travail effectif et donneraient lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
– actions de développement des compétences du salarié, se déroulant hors du temps de travail et donnant lieu au versement d'une allocation de formation.

→ L'employeur doit communiquer les documents suivants [C. trav., art. D. 2323-5 et D. 2323-6] :

1°) Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du CE ou, à défaut, des DP, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies. Cette consultation doit être organisée tous les ans en dehors de la négociation annuelle obligatoire.

2°) Le résultat éventuel de la négociation obligatoire de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

3°) La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (imprimé n° 2483). Ce document permet

de vérifier que l'employeur a respecté son obligation financière de contribution au développement de la formation professionnelle (voir Mémo social 2009, nos 989 et s.). En principe, l'ensemble des actions de formation imputables sur la contribution obligatoire y est mentionné. Par ailleurs, doivent être communiquées les informations sur la formation figurant au bilan social (voir Mémo social 2009, nos 86 et s.).

4°) Les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle.

5°) Le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour celle en cours. Il doit comporter la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :

- aux organismes de formation et à ceux chargés de réaliser des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience ;
- à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions ;
- aux conditions financières de leur exécution ;
- aux effectifs concernés par catégorie socio-professionnelle et par sexe.

6°) Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise (objet, durée, coût) et aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés, ainsi qu'aux résultats obtenus.



Consultation sur l'apprentissage

Le comité d'entreprise doit être consulté chaque année sur :

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise (par niveau initial de formation, diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparé) ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage (accueil, affectation à des postes adaptés, encadrement, suivi) ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation des apprentis (CFA) ;
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage.

S'y ajoute une information portant sur les résultats de l'apprentissage (nombre d'apprentis engagés dans l'entreprise, par âge et par sexe, titres et diplômes obtenus et manière dont ils l'ont été) et les perspectives d'emploi des apprentis. Cette information et cette information peuvent intervenir, le cas échéant, à l'occasion de la consultation annuelle sur le plan de formation [C. trav., art. L. 2323-41 à L. 2323-43].

7°) Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du DIF. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation. Il doit préciser :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou périodes de professionnalisation, et notamment les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires de ces actions ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation, les conditions d'organisa-

tion des actions de formation et/ou de suivi ;

- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;

- les effectifs concernés par âge, sexe et niveau initial de formation.

8°) Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du DIF, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas 5° et 7° ci-dessus.

Organisation des réunions

La consultation du comité sur le plan de formation a lieu au cours de **deux réunions spécifiques**. La **première** comporte la présentation et la discussion de documents prévus aux alinéas 1° à 7° ci-dessus. Elle doit avoir lieu le 30 septembre au plus tard. La **seconde** est consacrée à la délibération sur le plan de formation et aux conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que du DIF. Elle doit avoir lieu le 30 décembre au plus tard, le plan de formation ayant été communiqué au minimum trois semaines avant [C. trav., art. D. 2323-7] ; (voir calendrier récapitulatif p. 19).

REMARQUE

Lorsque l'employeur a élaboré un programme pluriannuel de formation, le CE doit être consulté sur celui-ci à l'occasion d'une de ces deux réunions au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme [C. trav., art. L. 2323-40].

Sanctions civiles et pénales

Un versement égal à **50 % du montant de la participation financière à la formation professionnelle** est imposé à l'employeur qui [C. trav., art. L. 6331-12 et L. 6331-31] :

- n'a pas consulté le CE sur les orientations de la formation dans l'entreprise ;
- ne peut pas justifier de la délibération du comité sur le plan de formation. Une simple attestation sur l'honneur établie par l'employeur, certifiant que la consultation a eu lieu, suffit ;
- ne peut pas fournir de procès-verbal de carence, en l'absence de CE [CE, 20 déc. 1985, n° 40.755]. Un nouveau PV doit donc systématiquement être produit pour chaque année de participation, alors que le Code du travail n'impose l'établissement de ce document que tous les quatre ans, en cas de carence aux élections professionnelles. Dès lors, l'employeur dispose effectivement d'un PV dans l'année des élections. Il est permis de croire qu'une copie du même PV suffit à écarter l'application de la majoration pour les années suivantes.

ATTENTION

L'employeur n'a pas à obtenir un avis conforme du CE ; seule une consultation s'impose. Par ailleurs, lorsqu'il existe une commission formation, sa consultation ne vaut pas délibération du CE (voir ci-contre).

Au surplus, la non-consultation ou la consultation irrégulière du comité d'entreprise constitue le **délit d'entrave** sanctionné par une amende de 3 750 € au plus et/ou un emprisonnement d'un an au plus [C. trav., art. L. 2328-1]. Ainsi, le délit d'entrave est constitué par le refus volontaire de communication aux membres du CE des documents dans les délais requis, peu important que la commission formation n'ait pas réagi à l'absence de communication de cer-

tains documents ou ait accepté des documents en dehors des délais légaux [Cass. crim., 3 janv. 2006, n° 05-80.443].

ATTENTION

L'employeur qui n'élabore pas de plan de formation n'est pas pour autant dispensé de solliciter l'avis du CE : le fait de ne pas organiser de formation n'en constitue pas moins une décision relative au plan de formation. Le CE peut avoir des contre-propositions à faire.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, aucune sanction n'est prévue.

La commission formation du comité d'entreprise

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le CE doit mettre en place une commission de la formation professionnelle et de l'emploi [C. trav., art. L. 2325-26]. Mais aucune sanction n'est prévue à l'encontre du CE qui manquerait à cette obligation. En revanche, l'employeur qui s'y opposerait commettrait un délit d'entrave.

Cette commission prépare les délibérations du comité en matière de formation (elle étudie les documents transmis par l'employeur, suggère un avis au CE, etc.), envisage les moyens propres à favoriser l'expression des salariés et leur information en matière de formation, étudie les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. Mais elle n'a qu'un rôle préparatoire ; elle ne peut pas être consultée à la place du CE, cela constituerait un délit d'entrave [Cass. crim., 19 juin 2001, n° 00-80.489].