



Le code du travail prévoit que le CE (d'entreprise ou d'établissement et/ou le CCE) soit informé et consulté chaque année, d'une part, sur les orientations de la formation et, d'autre part, sur le plan de formation de l'année précédente, de l'année en cours et de l'année suivante (Art. L.2323-33 et L.2323-27 du code du travail).

Pourtant, nous avons pu constater, notamment à l'occasion de l'attribution des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue, octroyés aux employeurs par leurs OPCA de branche (organisme Paritaire Collecteur Agréé), que bien peu de CE délibèrent sur les plans de formation. Les membres des CE ne remplissent en effet que très rarement leur mission sur ce point, soit qu'ils ignorent tout ou partie des dispositions légales, soit qu'ils n'osent s'opposer aux pratiques des employeurs, soit qu'ils n'aient pas pris la mesure de l'enjeu, soit que..., soit que..., etc. Nous avons donc considéré qu'il était nécessaire de rappeler les dispositions légales, réglementaires et éventuellement conventionnelles, qui prévoient le rôle du CE sur le plan de formation de l'entreprise.

1. LA CONSULTATION DU CE SE FAIT AU COURS DE DEUX REUNIONS SPECIFIQUES (ART. L. 2323-34)

1) Première réunion du CE : elle doit se tenir avant le 15 novembre

Cette réunion a pour objet la présentation et la discussion sur les documents du plan de formation de l'année antérieure et sur celui de l'année en cours. Elle est précédée de la remise de documents et assortie de déclarations administratives impératives.

C'est l'occasion notamment de vérifier si l'employeur n'a pas confondu information et formation.

2) Deuxième réunion du CE : elle doit avoir lieu le 31 décembre au plus tard.

La Cour de Cassation a clairement affirmé que l'avis du CE devait être donné, sous peine d'entra-ve, "avant la fin de l'année précédant celle de l'exécution du plan" (Cass. Crim. - 26 novembre 1991, n° 490-84 546 D). La réunion est consacrée à la délibération relative au plan de formation, à la mise en oeuvre du DIF, des contrats et des périodes de professionnalisation (D2323-7 du code du travail) ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Lors de cette réunion, l'employeur propose un **projet de plan** de formation. Ce projet doit distin-guer trois catégories d'actions de formation :

- *Adaptation au poste de travail pendant le temps de travail ;*
- *Évolution des emplois ou maintien dans l'emploi ;*
- *Développement des compétences.*



Pour ces deux dernières catégories, il convient de regarder l'éventuel accord formation conclu dans la branche. La position de notre organisation syndicale reste la même : les formations professionnelles doivent être réalisées pendant le temps de travail.

Si le DIF se voit trop souvent attribuer des priorités dans les accords de branche, il convient de rappeler à l'employeur qu'il reste à l'initiative du salarié et qu'il ne peut, en aucun cas, être imposé au salarié.

3) Documents à remettre à chaque membre du CE (élus et représentants syndicaux) et à chaque délégué Syndical

Trois semaines avant la réunion n° 1 et n° 2, l'employeur doit fournir des documents (article L. 2323-34). La liste très complète de ces documents est prévue par l'article D. 2323-5. Nous vous donnons ici copie de l'intégralité de cet article.

Pour l'application des dispositions de l'article L. 2323-34 du code du travail, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2325-22 dudit code, les documents suivants :

- a) les orientations **de** la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2323-33 du code du travail ;
- b) le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 du code du travail ;
- c) la déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 2323-68 ;
- d) les conclusions éventuelles des services de contrôle visées à l'article L. 6361-5 du code du travail, sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;
- e) le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant 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 aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;*
 - *à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 934-4 et de celles de l'article L. 6321-2 ;*
 - *aux conditions financières de leur exécution ;*
 - *aux effectifs concernés répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe.*



f) 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, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

g) Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 981-1 et L. 982-1, ainsi que de la mise en œuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.

En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires des dites actions ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
- les conditions d'organisation 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.

h) Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation visés aux articles L. 6325-1 et L. 6324-1, ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323 pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e) et g) ci-dessus.

II. CONSULTATION DU CE SUR LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE (ART. L. 2323-33)

Cette consultation doit précéder les deux réunions spécifiques du CE de novembre et décembre puisque le **projet de plan** pour l'année à venir doit tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le CE a eu à délibérer ainsi que, le cas échéant, du résultat des négociations (quinquennales de branche) avec les organisations syndicales et du plan pour l'égalité professionnelle.

Les orientations définies au cours de cette consultation doivent tenir compte des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise, et doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes ainsi que les mesures éventuellement arrêtées au seul bénéfice des femmes. Concrètement, les résultats de cette consultation font partie de la documentation à remettre aux élus avant le 25 octobre afin qu'ils puissent préparer la première réunion consacrée au plan de formation.



III. CALENDRIER RECAPITULATIF de la CONSULTATION du CE

Avant le 24 octobre : consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Le 24 octobre au plus tard : communication des documents relatifs à l'exécution du plan final de formation de l'année antérieure (N-1) et à celle du plan de l'année en cours (N).

Le 14 novembre au plus tard : la première réunion du comité ayant pour objet une délibération sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure (N-1) et sur celle du plan de l'année en cours (N).

Le 10 décembre au plus tard : communication du projet de plan de formation pour l'année à venir (N+1).

Le 31 décembre au plus tard : doit être convoquée la deuxième réunion du CE pour délibérer sur le plan de formation de l'année à venir (N+1).

IV. JUSTIFICATION DE LA DELIBERATION DU CE

L'employeur doit justifier de la délibération du CE lorsqu'il procède à la déclaration annuelle exposant ses dépenses en matière de formation professionnelle (déclaration "2843" à déposer le 30 avril au plus tard).

L'employeur doit joindre à la déclaration annuelle exposant ses dépenses en matière de financement de la formation professionnelle (art. L. 6331-12), le procès-verbal des réunions du CE consacrées :

à l'examen des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise,

à l'examen du plan de formation.

A défaut d'une telle justification, l'entreprise s'exposerait à une majoration de 50 % de sa participation financière à la formation continue (art. L. 6331-28), sauf production d'un P.V. de carence.

V. QU'EST-CE QU'UNE DELIBERATION OU UN AVIS DU CE ?

En dépassant le seul cadre de la formation professionnelle, l'avis du CE, sur quelque sujet que le législateur a prévu qu'il soit donné, doit pouvoir se comprendre facilement et clairement.

Pour FORCE OUVRIERE, la position du CE ne peut résulter que d'un VOTE effectué à l'issue des débats et concrétisant la position prise par chaque élu (titulaire et suppléant s'il remplace un titulaire), conformément aux orientations de son organisation syndicale.



Fiche réflexe Plan de formation de l'entreprise : le rôle du CE



Il n'y a rien de pire pour des représentants du personnel que de ne pas avoir le courage de se prononcer clairement et de laisser l'employeur passer au point suivant ou clore la séance (avec une immense satisfaction dissimulée), sans qu'un avis favorable, défavorable ou partagé n'ait été clairement exprimé. Il est d'ailleurs indispensable que cet avis soit acte dans le procès-verbal du CE.

Pour ce qui concerne notre organisation syndicale, il nous paraît nécessaire et cohérent de savoir dans quel sens se sont prononcés nos représentants afin d'éviter, autant que faire se peut, de prendre des positions contraires.

C'est aussi pour cette raison que nous vous demandons toujours d'exiger que votre appartenance syndicale figure en face de votre nom, sur les P.V. du CE : vous êtes, en effet, bel et bien élus sur une liste FORCE OUVRIERE ou vous avez décidé de rejoindre notre organisation.

NOTA:

- Si les membres de la "commission de la formation" qui existe dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, doivent recevoir tous les documents prévus à l'article D 2323-5 du code du travail, ce n'est pas cette commission qui est consultée et qui doit donner son avis. C'est bien le CE dans sa formation complète.
- La "commission de la formation" n'est chargée que de préparer les délibérations du comité d'entreprise (art. L. 2325-26, 4ème alinéa).

En outre, le code du travail précise que *"cette commission est chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce domaine. Elle étudie également les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés"*.

- Dans les entreprises de moins de 200 salariés où en application de l'article L. 2326-1 du code du travail, une délégation unique du personnel a été instituée, ce sont les mêmes personnes qui ont la double qualité de délégués du personnel et de membres du CE. Ce sont donc les membres de cette délégation qui doivent être consultés en tant que membres du CE.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés où il n'existe pas de CE par suite d'une carence de candidatures, les attributions économiques du CE sont exercées temporairement par les délégués du personnel (art. L. 2323-13). Les délégués du personnel disposant des mêmes moyens que ceux dont auraient disposé les membres du CE (art. L. 2313-13), ils doivent être consultés dans les mêmes formes que le CE.



Fiche réflexe Plan de formation de l'entreprise : le rôle du CE



- Quant à l'institution, par l'article L. 2323-47 du code du travail, d'un rapport annuel au CE dans les entreprises de moins de 300 salariés, elle est sans incidence sur l'information et la consultation du CE sur le plan de formation. Ce rapport annuel ne se substitue, en effet, qu'à certaines des informations périodiques devant antérieurement être fournies par le chef d'entreprise : l'obligation d'informer et de consulter les élus sur le plan de formation reste entière.