



LA CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE SUR LE PLAN DE FORMATION 2010

« Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. »

► Art. L 2323-34 du Code du Travail



■ ■ ■ ■
Août 2010



Qui doit être consulté en matière de plan de formation ?

L'institution représentative du personnel compétente est le Comité d'Entreprise (CE) (article L 2323-34 du Code du travail).

Il est à préciser que dans les entreprises ayant des établissements multiples et disposant de comités d'établissement et d'un comité central d'entreprise,

- chaque comité d'établissement est d'abord consulté pour ce qui concerne le plan de formation de chaque établissement
- le comité central d'entreprise est ensuite consulté sur le plan de formation global de l'entreprise.

Les délégués du personnel (DP) sont investis des missions dévolues aux membres du CE en matière de formation professionnelle :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés (article L 2313-8 du Code du Travail),
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le CE n'a pu être mis en place (article L 2313-13 du Code du Travail).

Dans les entreprises de 50 à 200 salariés dotées d'une délégation unique du personnel, celle-ci exerce l'ensemble des attributions des DP et du CE (article L 2326-3 du Code du Travail). Les délégués uniques sont donc consultés sur le plan de formation de l'entreprise.

Quelle est la procédure de consultation ?

Le CE est consulté tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir, au cours de **2 réunions spécifiques** (article L 2323-34 du Code du Travail).

A cette occasion, le CE donne aussi son avis sur les conditions de mise en oeuvre (article D 2323-7 du Code du Travail) :

- des contrats et des périodes de professionnalisation,
- du Droit Individuel à la Formation (DIF).

La première réunion doit intervenir avant le 1er octobre et la seconde avant le 31 décembre de l'année en cours (article D 2323-7 du Code du Travail).

Au moins 3 semaines avant chacune des réunions, soit au plus tard le 9 septembre pour la 1ère réunion et le 9 décembre pour la 2nde réunion, une liste de documents est communiquée (article L 2323-36 du Code du Travail) :

- aux membres du CE (titulaires et suppléants),
- aux membres de la commission formation (si elle existe, celle-ci étant obligatoire dans les entreprises et établissements de 200 salariés et plus : article L 2325-26 du Code du Travail et CASS SOC 4 avril 1978 n° 76-13.410),
- aux délégués syndicaux.

La liste des documents à transmettre est fixée par les articles D 2323-5 et D 2323-6 du Code du Travail.

Pour les entreprises du commerce, de l'industrie et de l'artisanat, l'article 2-9 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 prévoit la transmission d'informations supplémentaires (**voir le descriptif synthétique de ces documents dans le calendrier de consultation**).

Chaque réunion fait l'objet d'un procès-verbal de consultation où sont consignées les délibérations du CE.

Quelles sont les sanctions encourues en cas de non-respect de procédure de consultation du CE au titre du plan de formation ?

Dans sa déclaration annuelle formation n° 2483 adressée à l'administration fiscale, l'employeur doit attester sur l'honneur détenir les procès-verbaux de consultation. En cas de contrôle de l'Administration, l'employeur de 50 salariés et plus, dans l'incapacité de produire ces procès-verbaux, est tenu de verser au Trésor Public un versement correspondant à 50 % de sa participation formation (articles L 6331-12 et L 6331-31 du Code du Travail).

De plus, une consultation irrégulière du CE sur le plan de formation est susceptible d'une poursuite pour délit d'entrave. La peine encourue est alors un emprisonnement d'un an et / ou une amende de 3750 € au plus ; ces peines pouvant être doublées en cas de récidive (article L 2328-1 du Code du Travail).

Comment préparer la consultation ?

Avant la consultation, l'entreprise doit :

- élaborer une présentation du plan de formation en distinguant les actions de formation selon 2 catégories*,
- prévoir un argumentaire permettant de justifier le classement et le mode d'organisation des actions (s'appuyer sur les orientations de l'entreprise en matière de formation professionnelle, les perspectives économiques, les évolutions de l'emploi, les investissements, les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications...),
- réunir les documents à remettre obligatoirement aux représentants du personnel.



Calendrier de consultation synthétique

Avant le 10 septembre : remise des documents d'information suivants aux représentants du personnel en vue de la 1ère réunion :

- note d'orientation de la formation professionnelle dans l'entreprise (consultation sur ce thème en application de l'article L 2323-33 du Code du Travail),
- résultat éventuel des négociations de branche,
- déclaration 2483 fournie par l'entreprise aux services fiscaux et informations sur la formation figurant au bilan social,
- les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libérateur des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise,
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours, comportant la liste des actions de formation, de bilans de compétences et des VAE réalisés, complétée par les informations relatives :
 - aux organismes de formation et à ceux chargés de réaliser des bilans de compétences ou de VAE,
 - à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, aux conditions financières de leur exécution (incluant les éventuelles subventions publiques : FSE, Etat, Conseil Régional... sollicitées et mobilisées sur ce plan de formation),
 - aux effectifs concernés répartis par catégorie professionnelle et par sexe.
- les informations, pour l'année antérieure et pour l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilans de compétences, aux congés de VAE et aux congés pour enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise (notamment objet, durée, et coût de ces congés), ainsi que les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés et les résultats obtenus,
- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, de la mise en oeuvre du DIF ainsi que le bilan en matière d'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.

Concernant les bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, le bilan précise :

- les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions et périodes de professionnalisation et notamment les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires,
- les emplois occupés pendant et à l'issue des actions,
- 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.

Le 1er octobre au plus tard : 1ère réunion consacrée à la présentation du bilan des actions de formation réalisées l'année précédente et l'année en cours (article D 2323-7 du Code du Travail). La consultation sur le plan de formation doit être prévue à l'ordre du jour de la réunion du CE (article L 2325-15 du Code du Travail).

Avant le 10 décembre : remise des documents d'information suivants aux représentants du personnel en vue de la 2nde réunion :

- projet de plan de formation pour l'année à venir, distinguant les 2 catégories d'actions de formation* (article L 2323-36 in fine* du Code du Travail). Ce projet tient compte (article L 2323-35 du Code du Travail) :
 - des orientations générales de la formation sur lesquelles le CE a été consulté,
 - de l'éventuel plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
 - du résultat des négociations de branche ou d'entreprise sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Il comporte la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les informations relatives aux :

- organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser les bilans de compétences,
- conditions d'organisation des actions de formation et de bilans de compétences,
- conditions financières de leur exécution (incluant notamment les sollicitations d'aides publiques),
- effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe,
- éléments constitutifs du coût de ces actions compte tenu de leurs caractéristiques.

- informations pour l'année à venir concernant la mise en oeuvre du DIF, des contrats et périodes de professionnalisation.

L'ANI du 5 décembre 2003 prévoit la communication d'une note sur ces diverses demandes, ainsi que sur les demandes de CIF, de congés bilan de compétences, de VAE pour l'année suivante (notamment nombre, nature des formations, durée, coût, organismes de formation).

le 31 décembre au plus tard : 2ème réunion consacrée à l'examen des projets de formation pour l'année à venir et consultation du CE L'article 2-8 de l'ANI du 5 décembre 2003 précise que, « s'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés, répartis par catégorie de personnel,
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure une convention,
- les conditions de mise en oeuvre des formations assurées sur les lieux de travail,
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets,
- les moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation. »

* les documents transmis au comité d'entreprise "précisent notamment la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L 6321-1 et distinguent :

1°- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
2°- les actions de développement des compétences du salarié."