

Le rôle du Comité d'entreprise, des délégués du personnel et des syndicats en matière de formation professionnelle

Les institutions représentatives du personnel ainsi que les organisations syndicales jouent un rôle important en matière de formation professionnelle tant au niveau de la branche que de l'entreprise. Au niveau de la branche, le rôle majeur est dévolu au syndicat via la négociation. Au niveau de l'entreprise, ce sont les délégués du personnel et surtout le comité d'entreprise qui vont avoir pour mission d'assurer l'expression collective des salariés en matière de formation.

Le rôle du comité d'entreprise (CE)

Le CE donne son avis tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

La consultation est mise en œuvre par l'employeur, au moins une fois par an (art. L. 2323-33 du code du travail), mais aussi à chaque fois qu'un changement important affecte les perspectives de développement ou dans les 3 mois précédant l'ouverture de la négociation de branche obligatoire (art. L. 2241-6 du code du travail).

Dans l'exposé de sa politique de formation, l'employeur définit les orientations générales. Un procès-verbal (PV) de délibération du CE sur les orientations générales de la formation est établi. Il est tenu à la disposition de l'administration fiscale qui peut l'exiger en cas de contrôle.

Le CE est consulté sur le plan annuel de formation de l'entreprise. Cette consultation permet au membres du CE de formuler un avis et de porter un jugement sur le bilan de l'année précédente et de faire des propositions sur le projet de plan pour l'année à venir (art. L. 2323-34 et L.6331-12 du code du travail).

Cette consultation peut être élargie aux conditions de mise en œuvre des contrats de pro-

fessionnalisation ainsi qu'à la mise en œuvre du DIF (art. L. 2323-37 du code du travail). Cette consultation se fait au cours de 2 réunions spécifiques.

Les délibérations du CE sont consignées dans des PV établis par le secrétaire du CE et communiqués à l'employeur et aux membres du CE (art. R. 2325-3 du code du travail). Ces PV attestent du respect de la procédure d'information préalable et du bon déroulement des 2 réunions prévues. Ces PV sont nécessaires pour justifier auprès de l'administration que l'employeur a satisfait à son obligation de consultation du CE (art. L. 6331-12 du code du travail).

Si l'employeur ne respecte pas cette procédure il est passible d'une sanction fiscale. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque l'employeur n'est pas en mesure de justifier que le CE a délibéré, il fait l'objet d'une sanction financière particulière. Il doit s'acquitter d'une somme égale à 50 % de son obligation légale de participer au développement de la formation professionnelle continue (1,6 % de la masse salariale).

S'il n'y a pas de CE (CE non constitué ou non renouvelé), un PV de carence doit être archivé pour les entreprises de 50 salariés et plus (art. L. 6331-12 du code du travail). L'employeur devant prendre l'initiative des élections tous

les 4 ans, un PV de carence devient caduc à l'expiration de cette période.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur n'a pas à justifier de la consultation des DP.

L'absence de consultation ou une consultation irrégulière du CE est constitutive d'un délit d'entrave pouvant être puni d'une peine d'emprisonnement d'1an et /ou une amende de 3 750 € (*art. L. 2328-1 du code du travail*).

Les peines du délit d'entrave et la sanction fiscale sont cumulables.

Chaque année, dans les entreprises de plus de 300 salariés, lors de la réunion consacrée au rapport d'activité, le CE est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée. Un rapport écrit comportant toutes les informations utiles doit être transmis, préalablement à la réunion, aux membres du CE (*art. L. 2323-56 du code du travail*).

Le CE joue également un rôle important en matière de congé individuel de formation (CIF). Ces membres donnent leur avis sur les problèmes généraux d'application des CIF en entreprises et sur les reports décidés par l'employeur (reports de départs pour raisons de service).

D'autres congés permettent aux salariés de mettre en œuvre des formations dans des situations particulières (congé de formation des salariés de 25 ans et moins, congé pour préparer et passer un examen, autorisation d'absence pour participer à un jury d'examen ou de VAE, congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle). Dans certains cas, l'employeur peut reporter et même refuser la demande du salarié pour des raisons de service. Dans ces hypothèses, le code du travail prévoit la consultation préalable du CE, ou à défaut des DP, sur ce report.

Les consultations du CE sur les refus ou reports de congés pour formation qui ne néces-

sitent qu'un avis simple sont les suivantes :

- congé examen et congé de recherche et d'innovation,
- congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse,
- congé de formation pour les salariés de 25 ans et moins,
- congé mutualiste de formation,
- congé de formation des élus locaux,
- congé sabbatique et congé pour création d'entreprise.

Les membres du CE sont consultés également à l'occasion de choix financiers ayant des incidences importantes sur le plan de formation de l'entreprise.

Le CE est consulté sur :

- l'adhésion volontaire à un OPCA,
- la détermination du montant de la contribution versée à l'OPCA.

Cette consultation n'est pas nécessaire lorsque l'adhésion de l'entreprise à un OPCA résulte d'une obligation conventionnelle (CCN) puisque l'entreprise ne peut s'y soustraire.

Un autre choix financier sur lequel le CE peut être consulté concerne les projets de conventions avec l'Etat, au titre du Fonds national de l'emploi (FNE), pour des opérations de formation dans l'entreprise liées à la politique de l'emploi (*art. R. 5111-3 du code du travail*).

Enfin, tout CE peut se doter d'une commission formation (*art. L. 2325-22 du code du travail*). Celle-ci est toutefois obligatoire dans les entreprises de 200 salariés et plus (*art. L. 2325-26 du code du travail*).

Cette commission formation, présidée par un membre, titulaire ou suppléant, du CE est constituée (*art. R. 2325-4 du code du travail*) :

- de membres du CE,
- des représentants syndicaux au CE, qui sont membres de droit,
- éventuellement, de salariés non membre du CE (après accord de l'employeur pour les réunions ayant lieu sur le temps de travail).

La commission est chargée de préparer les délibérations du CE en matière de formation professionnelle. Elle n'a qu'un rôle préparatoire et technique. Elle ne peut être consultée à la place du CE. Les rapports de la commis-

sion formation sont soumis à la délibération du CE (*art. L. 2325-22 du code du travail*).

La commission se réunit préalablement à toute réunion du CE ayant à traiter des questions relatives à :

- la formation professionnelle,
- l'emploi des jeunes,
- l'égalité professionnelle des hommes et des femmes
- l'emploi des travailleurs handicapés.

Comme la commission est un organe du CE, elle est convoquée par le président du CE et non par l'employeur.

La commission n'ayant pas de personnalité civile, elle ne dispose pas d'un propre budget. Toutefois, le CE peut prendre en charge les dépenses liées à son fonctionnement.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le temps passé par les membres du CE aux réunions de la commission est payé comme temps de travail et n'est pas déduit de leur crédit d'heures (*art. L. 2325-8 du code du travail*).

Pour les entreprises de moins de 200 salariés, le code du travail ne prévoit aucun crédit d'heures particulier pour les membres de la commission facultative. Le temps passé en réunion de la commission est donc déduit du crédit d'heures légal des titulaires.

Le rôle des délégués du personnel (DP)

Ces représentants du personnel ont des compétences propres en matière de formation professionnelle.

Dans tous les établissements de 11 salariés et plus, les DP ont pour mission de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives à l'application du droit du travail (conventions collectives, accords collectifs, lois...)
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes ou observations relatives à l'application de ce droit

Art. L. 2313-1 du code du travail

Par conséquent, les DP peuvent être saisis par

les salariés ayant des difficultés à faire valoir leurs droits individuels relatifs à la formation professionnelle continue (DIF, CIF, bilan de compétences, VAE...)

C'est notamment le cas du report, pour raison de service, d'une demande d'autorisation d'absence pour un CIF. Si le salarié estime remplir toutes les conditions d'accès à ce congé et refuse donc le report, il peut saisir les DP indépendamment de l'avis obligatoire préalable du CE ou à défaut des DP sur ce rapport.

Par ailleurs, les DP et/ou le salarié peuvent demander l'arbitrage de l'inspection du travail sur ce différend (*art. L. 6322-6 du code du travail*).

Les compétences des DP en l'absence de CE

Si le CE n'existe pas, les DP se substituent à lui en matière de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les DP sont investis des missions dévolues aux membres du CE en matière de formation (*art. L. 2313-8 du code du travail*). Ils sont alors consultés par l'employeur. Pour exercer ces missions, les DP ne disposent pas d'un crédit d'heures supplémentaire. Par conséquent, c'est dans les limites de leur crédit d'heures mensuel qu'ils accomplissent ces missions supplémentaires.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés et plus, où le CE n'a pas été constitué par suite notamment d'une carence de candidats constatée par procès verbal, les DP exercent l'ensemble des attributions économiques du comité en matière de formation professionnelle (*art. L. 2313-13 du code du travail*).

Les DP sont informés et consultés par l'employeur en lieu et place du CE sur les orientations générales de la formation professionnelle, le plan de formation de l'entreprise. Dans ce cas, les réunions relatives aux questions économiques soumises aux DP font l'objet d'un compte rendu.

La différence majeure avec la situation des DP des entreprises de moins de 50 salariés pour

exercer les missions économiques normalement dévolues au CE, concerne l'attribution d'un crédit d'heures supplémentaires de 20 heures par mois (*art. L. 2315-2 du code du travail*). Ils peuvent également recourir aux experts du CE.

Le rôle des syndicats

Leur rôle majeur consiste en la négociation d'accords collectifs en matière de formation professionnelle.

Celle-ci fait donc expressément partie du champ de la négociation collective. Les partenaires sociaux interviennent aussi bien au niveau des branches professionnelles que de l'entreprise.

La négociation obligatoire de branche

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Le code du travail fixe une liste, non exhaustive, des thèmes abordés dans le cadre de cette négociation.

Il s'agit notamment de :

- l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise,
- la portabilité du DIF,
- la VAE : dans ce cas la négociation porte sur les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE mises en œuvre, les modalités de prise en charge par les OPCA des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE,
- l'accès aux certifications,
- la mise en œuvre du passeport orientation et formation,
- le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur et en particulier les conditions de son exercice par les « seniors » (salariés âgés de plus de 55 ans),

L'article R. 2241-9 du code du travail vise également comme entrant dans les thèmes de négociation :

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité,
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de VAE,
- les moyens reconnus aux DS ou aux membres du CE pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation,
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises (cas des périodes et des contrats de professionnalisation),
- les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés pour faciliter notamment leur évolution professionnelle,
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle,
- les conditions d'application des éventuelles clauses de dédit-formation,
- les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'accord de branche résultant de la négociation,
- les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la CPNEFP de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications professionnelles,
- la définition des objectifs et des priorités de formation pris en compte par l'entreprise dans le cadre du plan de formation et du DIF,

Dans le cadre d'une articulation avec la GPEC (*art. R. 2241-9 du code du travail*) la négociation avec les délégués syndicaux portent sur :

- les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche,
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle.

La négociation de branche peut également, s'agissant du DIF, fixer des modalités particulières de mise en œuvre, préciser les actions de formation prioritaires, prévoir la possibilité de réaliser le DIF pour partie pendant le temps de travail (*art. L. 6323-6 du code du travail*).

Concernant les périodes de professionnalisation, la convention ou l'accord collectif de branche peut fixer des priorités dans la définition des bénéficiaires dont la qualification est inadaptée ou aussi définir la liste des qualifications accessibles (*art. L.6324-4 du code du travail*).

La négociation facultative d'entreprise

Le code du travail n'impose aucune obligation en matière d'ouverture de négociations sur la formation professionnelle au niveau de l'entreprise. Dans cette matière, employeurs et organisations syndicales sont libres de négocier.

En cas de négociations, ils sont quand même tenus de respecter les accords de branche et de maintenir ainsi une conformité entre l'accord d'entreprise et la convention collective.

La négociation lorsqu'elle a lieu, peut :

- relever de l'initiative de l'employeur ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement,
- ou faire partie de la négociation annuelle obligatoire (*art. L. 2242-1 et suivants du code du travail*),
- ou être imposée par une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement,
- ou encore permettre d'adapter cer-

taines dispositions de l'accord de branche.

En entreprise, la formation peut ne pas être un thème propre de négociation mais être intégré à d'autres accords plus larges comme la GPEC, l'emploi des seniors, la professionnalisation, les classifications, la mobilité ou encore l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

Information et consultation des délégués syndicaux

Mise à part leur compétence exclusive en matière de négociation, les syndicats disposent, par l'intermédiaire des DS, d'un droit à l'information et à la consultation en matière de formation.

Ainsi doivent leur être communiqués :

- les documents d'information obligatoires relatifs au plan de formation (*art. L. 2323-36 du code du travail*)
- les informations concernant les contrats de professionnalisation (effectifs, conditions d'accueil, encadrement et suivi des bénéficiaires...) (*ANI du 05 oct. 2009, art. 32*).

Enfin, il ne faut pas oublier que chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner au CE, si elle y a au moins 2 élus, un représentant syndical. Ce dernier assiste aux séances du CE avec voix consultative et bénéficie de la même information que celle qui est communiquée au CE (*art. L. 2324-2 du code du travail*).

Attention : même si le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement et qu'il y a eu désignation d'un représentant de section syndicale, ce dernier a les mêmes prérogatives que le DS (*art. L. 2142-1-1 du code du travail*) et à ce titre, dispose du même droit à l'information et à la consultation que le DS.