Image not found or type unknown

LE RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

publié le **28/08/2012**, vu **3850 fois**, Auteur : SCP JANOT & LEGEAY

La formation professionnelle est l'un des domaines dans lesquels le Comité d'entreprise doit être consulté annuellement. Cette consultation porte à la fois sur les orientations de la formation professionnelle au sein de l'entreprise et sur le plan de formation.

Le Comité d'entreprise doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle (article L. 2323-6 du code du travail).

La formation professionnelle figure ainsi parmi les attributions économiques du Comité d'entreprise et fait même partie des 7 domaines dans lesquels une consultation annuelle du Comité d'entreprise est obligatoire (les autres étant le bilan social, la durée du travail, les congés payés, l'égalité professionnelle, l'évolution de l'emploi et des qualifications, la recherche).

A ce titre, le Comité d'entreprise doit être consulté sur :

› les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise

› le plan de formation

LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Comité d'entreprise doit être consulté obligatoirement tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise (article L. 2323-33 du code du travail).

Pour ce faire, le Comité d'entreprise peut procéder lui-même à des enquêtes auprès des salariés pour connaître leurs besoins en formation.

En revanche, le comité ne peut faire appel à un organisme extérieur sans l'accord de l'employeur.

LE PLAN DE FORMATION

Objet de la consultation

Tous les ans, le Comité d’entreprise doit être consulté sur l’exécution du plan de formation de l’année précédente et sur le projet de plan pour l’année à venir.

Déroulement de la consultation

La consultation se réalise au cours de deux réunions.

› La première concerne la présentation et la discussion de documents que l’employeur doit transmettre, à savoir :

– Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation précitée

– Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 du code du travail

– 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

– 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

– Le bilan des actions comprises dans le plan de formation 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

· A la nature et aux conditions d'organisation de ces actions

· Aux conditions financières de leur exécution

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

· Aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe

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

– 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 droit individuel à la formation

– Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation pour l'année à venir.

Ces documents doivent préciser la nature des actions de formation proposées par l'employeur et distinguer deux types de formation.

En effet, depuis la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009, les actions du plan de formation doivent être regroupées en deux catégories :

• les actions de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (article L. 6321-2 du code du travail) : elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération

• les actions de développement des compétences du salarié qui peuvent avoir lieu pendant ou en dehors du temps de travail et pour lesquelles l'employeur peut maintenir la rémunération.

Ces documents doivent être transmis par l’employeur aux membres du Comité d’entreprise au moins trois semaines à l’avance.

Cette première réunion doit se tenir avant le 1er octobre.

› La seconde réunion porte sur le plan de formation, les contrats de professionnalisation et le droit individuel à la formation.

Le Comité d’entreprise doit être consulté sur :

– les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation

– l’affectation de la taxe d’apprentissage

– les conditions d’accueil et de formation des apprentis

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

– la situation des jeunes en première formation technologique ou professionnelle ainsi que des élèves et étudiants ayant une période obligatoire en entreprise dans le cadre de leur cursus

– les conditions d’accueil des enseignants dispensant des formations dans l’entreprise

Cette réunion doit se tenir avant le 31 décembre.

SANCTIONS

En cas de défaut de consultation du Comité d’entreprise, l’employeur est redevable d'une somme égale à la moitié de celle qu'il devait obligatoirement consacrer à la formation.

En outre, le défaut d'information ou de consultation, le non-respect de l'exigence de deux réunions spécifiques, la non-communication de tous les documents au Comité d’entreprise ou le non-respect du délai de 3 semaines avant chaque réunion pour les lui transmettre, constituent un délit d’entrave.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés