

Séminaire Expert consacré à l'évolution du droit et des politiques de formation

Juin 2006

Cycle 2005-2006

- La politique de formation de
l'entreprise pour 2007

Contact :

Muriel LARUE
Directrice
muriel.larue@circeconsultants.com

Sommaire

Partie I - Le CE après la réforme de la formation professionnelle

Fiche 1 - La nouvelle structuration du Plan de formation en trois catégories d'actions	3
Fiche 2 - Individualisation de la formation et compétence collective du Comité d'entreprise.....	10
Fiche 3 - Porosité entre les priorités définies par les branches et le plan de formation soumis au CE.....	12
Fiche 4 - Les consultations qui influencent le Plan de formation.....	13
Fiche 5 - La procédure d'information et de consultation du CE sur le plan de formation.....	24
Fiche 6 - Le contrôle du Comité d'entreprise sur l'entreprise « prestataire de formation » pour ses salariés.....	31
Fiche 7 - Les sanctions en cas de non respect de la procédure.....	34
Fiche 8 - Les moyens du Comité d'Entreprise.....	38

Partie II - La négociation d'un accord d'entreprise sur la formation

Fiche 9 - Liste des accords d'entreprise ou de groupe au 27 juin 2006.....	47
Fiche 10 - Premières tendances de la négociation d'entreprise et de groupe.....	48
Fiche 11 - L'opportunité de négocier un accord d'entreprise.....	50
Fiche 12 - Le cadre juridique d'un accord d'entreprise.....	52
Fiche 13 - Le processus de négociation.....	54
Fiche 14 - Les thèmes de négociation d'un accord d'entreprise sur la formation.....	57

Fiche 1 – La nouvelle structuration du Plan de formation en trois catégories d'actions

Sources

Article 2-10 ; 2-10-1 à 2-10-2 de l'ANI du 5 décembre 2003
Articles L. 930-1 ; L. 932-1 et L. 934-4 du Code du travail

Définition

Le plan de formation comprend trois types d'actions distinctes :

- les actions d'adaptation au poste,
- les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi
- les actions de développement des compétences (article L.932-1 du Code du travail).

La classification d'une action de formation dans l'une ou l'autre de ces trois catégories implique l'application d'un **régime juridique différent du temps de formation**.

Jusqu'à la réforme intervenue en 2003-2004, le code du travail ne définissait pas le plan de formation.

L'article ancien D.932-1 du code du travail évoquait les informations à remettre avant la deuxième réunion du comité consacré à cette « délibération » : l'employeur devait fournir « *le plan proprement dit, à savoir la liste des actions de formation ...* ». Ainsi, c'est par la procédure de consultation du Comité d'entreprise que le plan de formation était sinon défini, du moins précisé dans son contenu.

Désormais, les trois catégories visées par [l'article L.930-1 du code du travail](#), constituent le plan de formation. Les actions de formation figurant dans le plan doivent toujours relever de la typologie visée à [l'article L. 900-2 du code du travail](#) mais elles doivent dorénavant aussi trouver place dans l'une ou l'autre des trois *catégories* du plan.

Article L. 900-2 du code du travail

Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :

1° *Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;*

2° *Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;*

3° *Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;*

4° *Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;*

5° *Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;*

6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;

7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.

Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le plan de formation comprend trois types d'actions distinctes (Art. L. 934-4 al. 6 c. trav.) :

- les actions d'adaptation au poste,
- les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi
- les actions de développement des compétences (Art. L.932-1 c. trav.).

La classification d'une action de formation dans l'une ou l'autre de ces trois catégories implique l'application d'un régime juridique du temps de formation différent.

▪ **Le régime juridique applicable**

1. Actions d'adaptation au poste de travail	2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou de maintien dans l'emploi	3. Actions de développement des compétences	
<p>La formation se déroule pendant le temps de travail.</p> <p>Les heures de formation constituent du temps de travail effectif. Elles sont rémunérées au taux normal.</p> <p>Si la formation entraîne un dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail : le régime des heures supplémentaires est applicable.</p>	<p>La formation se déroule pendant le temps de travail, les heures de formation sont rémunérées au taux normal.</p> <p>Si la formation entraîne un dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non-imputation sur le contingent d'heures supplémentaires - pas de repos compensateur, ni de majoration - dans la limite de 50h/an/salarié ou pour les forfaits en jours ou en heures sur l'année à 4% du forfait. - nécessité d'un accord d'entreprise ou de l'accord écrit du salarié 	<p>Si la formation se déroule pendant le temps de travail : les heures de formation sont rémunérées au taux normal.</p> <p>Si la formation entraîne un dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail : le régime des heures supplémentaires s'applique.</p>	<p>Si la formation se déroule hors temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans la limite de 80h/an/ salarié ou de 5% du forfait pour les forfaits en jours ou en heures sur l'année - versement d'une allocation de formation 50% salaire net, imputable - Nécessité d'un accord formalisé entreprise-salarié précisant les engagements de l'employeur en matière de reconnaissance des acquis de formation

Le dépassement de l'horaire de référence (catégorie 2) et la formation hors temps de travail (catégorie 3) ne doivent pas dépasser plus de 80 heures par an, par salarié.

La loi ne fournit pas de définition de chacune des trois catégories d'action.

Le législateur a laissé les branches et les entreprises libres de définir leurs propres critères d'affectation.

Poste, emploi, compétences : tentatives de définition

Le développement des compétences

La notion de compétence a pu paraître un temps conflictuelle, quand elle semblait être considérée comme un substitut au concept de qualification. Cette ambiguïté est aujourd'hui levée, « le développement des compétences participe à l'évolution des qualifications », comme l'indique l'accord du 5 décembre 2003.

La compétence est clairement considérée comme un élément de la qualification ou, autre manière de décrire ce rapport, une qualification professionnelle regroupe un ensemble de compétences déterminé. Maîtriser l'ensemble de ces compétences ouvre la voie à la qualification. Accroître le capital de compétences que l'on détient conduit à une qualification plus élevée.

Lorsque son usage se veut classant, la qualification renvoie à un « niveau », (niveau V, niveau IV, niveau III, niveau II, niveau I). Dans le cadre du même niveau, la qualification spécifie ce que l'on peut appeler un emploi-type ou un emploi métier.

Un même emploi type permet d'occuper des emplois différents, la configuration précise variant d'une entreprise à une autre, d'une culture professionnelle à une autre : toutes les compétences constitutives de l'emploi type ne sont pas nécessairement mobilisées dans l'emploi réellement tenu.

Evolution des emplois, maintien dans l'emploi

Le même emploi type ou le même emploi tenu peut évoluer au sens où la réalisation des productions attendues dans l'emploi fait appel à des technologies évolutives ou connaît elle-même des évolutions (les illustrations désormais les plus traditionnelles étant pour une part l'incorporation sous différentes formes du numérique dans nombre d'activités professionnelles, par ailleurs l'intégration croissante d'un savoir faire de type service dans toutes les activités comportant un rapport direct ou indirect avec le client).

La configuration de l'emploi est mouvante comme le sont les contenus des compétences qui le constituent, mais cette déformation de l'emploi type ne modifie sa qualification au sens classant du terme.

L'adaptation au poste de travail

Les périmètres des qualifications, des emplois et des postes de travail sont nécessairement changeants.

Mais ces périmètres s'emboîtent, la qualification représentant un emploi type ou une famille d'emplois type (fonction classante), un emploi-type couvrant plusieurs emplois concrets ; il comprend plusieurs activités susceptibles de correspondre à autant de postes de travail pour lesquels on considèrera que ces activités concrètes s'organisent à partir d'une activité-type.

Les types, emplois et activités, parce qu'ils ont une stabilité relative, peuvent être décrits sous forme de *référentiels*, ne comprenant comme éléments que des *compétences*. Dès lors, il devient possible de comparer l'emploi à tenir et la façon dont il est tenu, le poste de travail à tenir et la façon de l'occuper. Le référentiel permet d'objectiver l'évolution de l'emploi type ou du poste-type.

Les référentiels de compétences permettant d'écrire en langage stable des réalités évolutives tels que les postes ou les emplois sont des outils nécessaires. Le développement d'un tel outillage est sûrement hors de portée de beaucoup d'entreprises. Mais, lorsque cette construction est possible, elle permet d'objectiver dans les mêmes termes les évolutions du travail comme la position des salariés. Maîtriser ce langage permet aux comités d'entreprise de s'emparer dans les faits de la réforme.

Ce que prévoient les accords de branche

Quelques accords de branche, assez rares, se sont saisis de la possibilité de préciser les trois catégories d'actions du plan de formation.

On peut citer à titre d'illustration trois accords qui ont traduit une volonté de clarification : il s'agit des accords intervenus dans les branches de l'Imprimerie et industries graphiques, de la Publicité et du Travail temporaire (ETT).

Illustration dans trois accords de branche

Type d'actions	Accord Imprimerie et industries graphiques du 12/10/04 (article 9)	Accord Publicité du 29/11/04 (article 6)	Accord Travail Temporaire du 8/7/04 (article 16 - pour les salariés intérimaires)
Actions d'adaptation au poste	<u>Objectif :</u> « Donner aux salariés en poste les connaissances techniques applicables de façon immédiate sur son poste de travail »	<u>Objectif :</u> « Apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée) »	<u>Objectif :</u> « Acquisition de compétences et des savoir-faire transférables en lien direct avec un emploi »
Actions de maintien ou d'évolution dans l'emploi	<u>Objectif :</u> « Elargir les compétences des salariés dans le cadre d'un projet de modernisation, ou à développer l'autonomie technique des salariés ».	<u>Objectif :</u> « Assurer une formation permettant aux salariés de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois. Ces actions visent à apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre de leur emploi, et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu des postes de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ou conditions de travail »	<u>Objectif :</u> « Acquérir un complément de compétences et de savoir-faire en lien avec un emploi qu'ils occupent déjà ce qui développe leur employabilité sur un bassin d'emploi »
Actions de développement des compétences	<u>Objectif :</u> Actions permettant de « repenser l'organisation des entreprises pour faire face à une mutation, un changement de procédé, une diversification ou toute action de repositionnement ».	<u>Objectif :</u> Développer les qualifications et les compétences des salariés	<u>Objectif :</u> « Acquérir un complément de compétences et de savoir-faire dans leur qualification ou d'acquérir une nouvelle qualification leur permettant l'accès à d'autres types d'emploi ».

Illustration dans deux accords d'entreprise

Les accords de groupe et d'entreprise Axa et La Poste adoptent une définition des trois catégories d'action de formation dans le cadre du plan de formation.

Type d'actions	Accord AXA du 29 octobre 2004 (article 4.1.3)	Accord La Poste du 25 avril 2005 (article 2.3)
Actions d'adaptation au poste	<u>Objectifs :</u> « Actions de formation à effet immédiat nécessaires à l'exercice des activités »	<u>Objectifs :</u> « Avoir des personnes détenant les savoirs, savoir-faire, savoir être et pratiques nécessaires à la tenue du poste de travail »
Actions de maintien ou d'évolution dans l'emploi	<u>Objectifs :</u> « Actions demandées dans le cadre d'un changement de métier ou d'un maintien dans l'emploi à l'initiative du collaborateur ou de l'entreprise »	<u>Objectifs :</u> « Maintenir les capacités des personnels à occuper divers emplois dans l'entreprise ou à l'extérieur »
Actions de développement des compétences	<u>Objectifs :</u> « Actions de formation répondant à un besoin professionnel relevant d'un choix conjoint entre le collaborateur et son manager »	<u>Objectifs :</u> « Permettre l'accès à une qualification différente ou supérieure, à une progression professionnelle ou à une certification »

Information du CE

Le classement des actions de formation du plan dans les trois catégories donne lieu à une information du CE, conformément à l'article L. 934-4 al.6 du Code du travail: "Ces documents précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés."

Contrôle

Le rattachement d'une action de formation aux catégories du plan de formation est soumis à trois contrôles :

- **Contrôle social par le comité d'entreprise**
- **Contrôle du juge** en cas de recours du salarié qui conteste le classement attribué à sa formation. La demande de rattachement à une autre catégorie peut être motivée par la volonté de se voir appliquer un régime différent (rémunération supérieure).
- **Contrôle de l'URSSAF.** L'allocation versée au salarié pour la formation de développement des compétences réalisée hors temps de travail, fait l'objet d'une exonération des cotisations de sécurité sociale. L'URSSAF peut contester le rattachement de la formation à cette catégorie et la régime juridique applicable, en particulier l'application de l'exonération de charges qui seront dues.

Comment déterminer les actions de formation qui entrent dans chacune des trois catégories ?

Le classement du plan en trois catégories est déterminé non par le contenu des actions de formation mais par les effets escomptés sur la situation professionnelle du salarié.

Deux salariés, sur des postes identiques, ne relèveront pas forcément de la même action, dès lorsque l'un aurait des difficultés manifestes à tenir le poste, difficultés ignorées par son collègue. Dans le même esprit, deux salariés tenant le même emploi, devant faire face à une évolution importante résoudront peut-être le problème par des voies différentes, l'un

valorisant à l'occasion une expérience professionnelle antérieure jusqu'ici non sollicitée, comme la VAE par exemple, l'autre à travers une formation...

Dans un contexte donné, une action « d'entretien et de perfectionnement des connaissances », une action de prévention, un bilan de compétences (avant dernier alinéa, L. 900-2 c. trav.) ou une action de VAE (dernier alinéa, L. 900-2 c. trav.) peuvent trouver place dans des blocs d'action ayant pour objet l'adaptation des salariés à leur poste de travail (catégorie 1, art. L. 932-1 c. trav.), le maintien de leur capacité à tenir l'emploi (catégorie 2, art. L. 932-1 c. trav.), ou le développement des compétences (catégorie 3, art. L. 932-1 c. trav.).

Ainsi, les trois catégories se distinguent bien plus par le diagnostic des problèmes à résoudre, à commencer par l'adéquation entre les postes, les emplois et leurs titulaires, l'évolution des postes et des emplois et l'état des compétences de leurs titulaires : jamais la formation n'a été aussi proche de l'emploi et du travail. Jamais elle n'a été aussi intimement liée à l'accompagnement des changements dans la sphère productive (technologies, performances, organisations).

Quel est l'impact des trois catégories du plan de formation sur la consultation du Comité d'entreprise ?

L'apport de la loi du 4 mai 2004 va au-delà d'une nouvelle « présentation » du plan de formation. La loi organise désormais trois régimes de formation au sein du plan, vis-à-vis desquels la responsabilité de l'employeur n'est pas la même, les obligations du salarié sont différentes, les conditions de déroulement de la formation nettement distinctes.

Catégorie 1

L'employeur a l'**obligation** d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation à son poste de travail est considérée comme du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de sa rémunération normale par l'entreprise. Il s'agit d'une modalité banalisée d'exécution du contrat de travail.

Ici, la responsabilité de l'employeur est pleinement engagée : une évolution des données techniques, technologiques ou organisationnelles qui reste à l'intérieur du périmètre du poste de travail engage l'employeur à prendre les mesures permettant au salarié d'intégrer ces changements. Ce qui est vrai pour l'objectif est vrai pour le sujet : une baisse de la maîtrise du salarié dans sa capacité à tenir son poste qui trouverait réponse dans une formation adaptée engage là encore l'employeur à prendre les mesures adéquates. Cette disposition aura sans nul doute des répercussions importantes dans le domaine de l'appréciation de l'insuffisance professionnelle et de ses conséquences.

Elle a pour effet d'intensifier le débat au sein du Comité d'entreprise et à l'occasion du plan de formation sur l'analyse des écarts entre les postes de travail et les capacités des salariés à tenir ces mêmes postes.

Catégorie 2

L'employeur **veille** au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, compte tenu de leur évolution, des technologies et des organisations.

Les actions de formation liées au maintien dans l'emploi ou à la maîtrise de leur évolution sont mises en œuvre pendant le temps de travail, la rémunération étant normalement maintenue.

Mais par la voie d'un accord d'entreprise, ou, à défaut, avec l'accord écrit du salarié, la mise en œuvre de ce type de formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, sans donner lieu à un repos compensateur ni à majoration, ceci dans la limite de cinquante heures par an.

La veille engage-t-elle l'employeur ?

Assurément moins qu'une obligation. Constatant un écart grandissant entre certains emplois et les compétences des salariés qui les tiennent, l'employeur n'est plus ici obligé de prendre des mesures visant à réduire l'écart ou à le résorber. Peut-il pour autant librement choisir entre l'adaptation ou le recours à d'autres compétences ? La réponse est plus dans le droit du licenciement que dans le droit de la formation. Cependant, les entretiens individuels, tels que prévus dans certains accords de branche au titre de la gestion prévisionnelle des effectifs ou au titre de l'accord national interprofessionnel, peuvent être le cadre d'une approche concertée, inscrivant la veille dans une pratique individualisée fortement liée à la perspective « formation ».

En s'éloignant de l'obligation, on entre aussi dans une conception de la formation qui n'est plus mécaniquement *incorporée au travail* et à l'entreprise : la formation entre dans un espace de négociation (collective à travers l'accord d'entreprise ou individuelle à travers l'accord du salarié) qui vise à l'acceptation par le salarié d'un décalage entre le temps traditionnel de travail et le temps tel qu'il résulte d'une *articulation entre le travail et la formation*.

Avec ces données politiques nouvelles, l'approche « emploi » vient elle aussi comme un prolongement ou un temps fort de mise en œuvre des compétences les plus générales du comité. L'information est là mais bien souvent l'outillage est plus réduit.

Catégorie 3

L'employeur **peut proposer** des formations qui participent au développement des compétences.

Ces actions de formation peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Ces heures donnent lieu au versement d'une allocation formation égale à 50% de la rémunération nette du salarié concerné.

Plus d'obligation, plus d'incitation, mais une simple ouverture qui suppose cependant que le complément de compétences visé par le salarié présente un intérêt pour l'entreprise. Celui-ci peut découler des perspectives de développement et de leurs exigences en termes de qualification, il peut aussi participer d'une politique sociale dans laquelle la formation occupe une place comme mode de fidélisation ou de gratification des salariés.

Dans l'hypothèse où les formations qualifiantes proposées par l'employeur s'inscrivent dans un rapport étroit avec l'avenir souhaité pour l'entreprise, la démarche a aussi pour effet de valoriser une politique de développement endogène qui préfère la promotion interne au recrutement. Cette hypothèse est renforcée par les engagements que doit prendre l'entreprise dans le cas d'une formation se déroulant pour partie hors du temps de travail.

Fiche 2 - Individualisation de la formation et compétence collective du Comité d'entreprise

L'ANI du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont consacré le principe de « l'individu acteur, co-contractant de son employabilité et de son évolution professionnelle ». Dès lors, la réforme mise sur l'individualisation des actions et des parcours de formation. Dans le même temps, elle a confirmé et conforté le rôle du comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur le plan de formation.

La consultation du Comité d'entreprise ne peut être étrangère à cette évolution. Pour remplir pleinement son rôle, le Comité d'entreprise doit être informé sur les éléments de mise en œuvre de cette individualisation de la formation.

L'article D. 932-1 du code du travail retouché après la loi du 4 mai 2004 détaille les documents à remettre au comité d'entreprise et cette liste atteint un degré de précisions important pour chacune des actions de formation.

Il s'agit notamment d'informations portant sur :

- les effectifs concernés, répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe,
- les conditions dans lesquelles les congés ont été accordés ou reportés et les résultats obtenus (dans le cadre des différents congés),
- les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue de l'action ou des périodes de professionnalisation (dans le cadre de la professionnalisation) ;
- 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

Comment concilier l'approche collective du Comité d'entreprise (sa raison d'être) et la personnalisation des parcours et des actions de formation introduite par la réforme ?

Comment construire l'information à remettre au comité d'entreprise ? Le Comité d'entreprise n'a pas à connaître des informations individuelles sur la formation et, en même temps, il ne doit pas être informé en termes trop généraux, sinon la consultation pourrait être jugée formelle et l'obligation de consultation ne serait pas remplie.

Comment gérer le paradoxe entre l'approche collective du Comité d'entreprise et la personnalisation des actions de formation ? A quel retraitement de l'information faut-il procéder ?

- Il existe un flux important d'informations,
- Jusqu'où faut-il aller dans le détail ?
- De quelle manière faut-il structurer les informations ?
- Comment construire des informations collectives sur l'individualisation ?
- Comment concilier les trois catégories du plan et la gestion individuelle ?

Lors de la présentation du plan au CE, le travail de rapprochement entre la formation et le ou les salariés qui suivront cette formation n'a pas à être réalisé. Le CE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés et n'a pas à connaître des cas individuels. L'employeur aura donc à présenter une argumentation pour justifier le classement en se fondant sur les

perspectives d'évolution de l'entreprise (projet de développement ou de restructuration), les investissements, les orientations en matière de formation et les travaux de l'observatoire prospectifs des métiers et de qualifications. Il pourra définir des enveloppes budgétaires consacrées à chaque catégorie d'action.

Le rattachement individuel d'une formation bénéficiant à un salarié à une des catégories du plan s'effectue au moment de la décision de départ en formation par l'encadrement avec, si nécessaire, l'accord du salarié.

Quelques recommandations :

- veiller à ne pas donner d'informations trop abstraites, qui ne permettent pas une réelle information ;
- commencer par informer le Comité d'entreprise sur les procédures retenues (ou proposées si le choix est fait d'associer le Comité d'entreprise par la possibilité qui lui est faite de donner un avis) ;
- les informations communiquées doivent comporter le nombre d'actions suivies, la structuration du public qui en a bénéficié mais ne doit pas porter sur des cas concrets (même si parfois la frontière peut paraître poreuse) ;
- il est possible que les délégués du personnel (dont c'est le rôle¹) ou éventuellement les commissions formation soient amenés à aborder les questions individuelles, mais il n'entre pas dans les attributions du Comité d'entreprise d'aborder ces questions ;
- il peut être utile de débattre des priorités établies par l'accord de branche pour revenir à des considérations générales sur les publics destinataires des actions de formation ;
- il est possible, pour illustrer le découpage du plan en trois catégories, de construire des exemples théoriques.

¹ Art. L. 422-1, alinéa 1 c. trav.

« Les délégués du personnel ont pour mission :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois ou règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- (...) »

Fiche 3 – Porosité entre les priorités définies par les branches et le plan de formation soumis au CE

Référentiel juridique

Article 7-6, alinéa 4 de l'ANI du 5 décembre 2003

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux CPNE (commissions paritaires nationales de l'emploi) le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Art. L. 934-4 c. trav.

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans 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. (...)

Ce projet devra tenir compte (..) du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 932-1 et L. 934-2.

L'accord du 5 décembre 2003 et les accords de branche vont également influencer le contenu de la consultation du Comité d'entreprise sur le plan de formation.

- les formations prioritaires retenues par les accords de branche en matière de formation dans le cadre des différents dispositifs ;
- les publics prioritaires.

Ces deux priorités qui s'imposent aux OPCA ont un impact sur le plan de formation de l'entreprise. L'employeur doit en tenir compte lorsqu'il établit son plan de formation et la consultation devant le Comité d'entreprise en sera nécessairement influencée.

La mise en place des Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications va également conduire à l'émergence ou la confirmation d'outils pour piloter la formation, qui sera à la disposition des employeurs mais aussi des élus des Comité d'Entreprise en vertu de l'article 7-6, alinéa de l'ANI du 5 décembre 2003.

Fiche 4 - Les consultations qui influencent le Plan de formation

Le Comité d'entreprise est concerné par de nombreuses manifestations concrètes de la politique de formation dans l'entreprise. Il est bien entendu consulté sur les orientations de la formation dans l'entreprise et sur le plan de formation de l'entreprise mais il a également à connaître de la problématique de la formation dans le cadre de ses activités économiques (élaboration d'un plan social, conditions de travail, avenir de l'emploi ...).

Sur le thème de la formation, on peut ainsi lister les domaines d'intervention suivants :

- consultation annuelle sur les *orientations de la formation dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise* (art. L. 934-1 du code du travail) ;
- consultation « *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. 934-4 du code du travail) ;
- consultation sur les principes et modalités d'organisation des congés de formation dans l'entreprise,
- sur l'accueil des stagiaires et des jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation,
- sur les modalités de financement de la formation,
- sur les thèmes conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle (L. 432-1 du code du travail),
- sur les actions de prévention et de formation pour protéger les salariés les plus exposés aux risques d'obsolescence de la compétence dues aux évolutions économiques et technologiques. (art. L. 432-4 du code du travail)
- sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, ainsi que sur la mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle (art. L. 432-3-1, L. 123-4 du code du travail).
- en cas de menace de licenciement et de licenciement collectif, il est consulté sur le Plan de reclassement, notamment sur le recours à la formation en vue de faciliter les reclassements (Art. L 321-4-1 c. trav.).
- Le Comité d'entreprise est également informé des actions de formation à la sécurité organisées au sein de l'entreprise (art. L 231-3-1, al. 3 c. trav.).

Il sera, selon le cas, informé ou consulté à l'occasion des réunions ordinaires du Comité d'entreprise.

La formation n'est pas un domaine à part de l'activité du comité d'entreprise mais partie intégrante de ses attributions économiques et la loi du 4 mai 2004 a renforcé cette interdépendance.

L'ensemble de ces consultations influencent le plan de formation, son contenu et doivent intervenir avant la consultation du plan de formation en fin d'année.

La formation continue dans l'entreprise constitue un outil d'accompagnement de divers aspects de la vie de travail. Elle intervient en de nombreuses occasions lors de consultations du comité d'entreprise : consultations sur la sécurité, sur les conditions de travail, sur la mise en œuvre d'un plan social, sur la situation comparée des hommes et des femmes ...

Ce que prévoient les textes

- Le Comité d'entreprise donne son avis sur le plan de la formation dans le domaine des conditions de travail : « *dans l'ordre économique le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur (...) les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle* ». (art. L.432-1 c. trav.)
- Il est informé et consulté sur les actions de prévention et de formation pour protéger les salariés les plus exposés aux risques d'obsolescence de la compétence dues aux évolutions économiques et technologiques. La consultation porte « *sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique* ». (art. L. 432-4 c. trav.)
- Le comité est « *informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel* ». (art. L.432-2 c. trav.).
- Il est consulté à propos de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, ainsi que sur la mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle (art. L. 432-3-1, L. 123-4 c. trav.).
- En cas de menace de licenciement et de licenciement collectif, il est consulté sur le Plan de reclassement, notamment sur le recours à la formation en vue de faciliter les reclassements : « *La procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés. Ce plan doit prévoir des mesures telles que par exemple (...) des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents* ». (art. L 321-4-1 c. trav.).
- Le Comité d'entreprise est également informé des actions de formation à la sécurité organisées au sein de l'entreprise : « *Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité (...). Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective. Ils sont également consultés sur la formation pratique prévue au deuxième alinéa ainsi que sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée prévue au sixième alinéa et sur les conditions d'accueil des salariés aux postes définis par le même alinéa* ». (art. L 231-3-1, al. 3 c. trav.).

La position des juges

La jurisprudence permet d'éclairer les obligations qui résultent de ces textes.

▪ Sur la consultation en matière de sécurité

Le refus d'informer le Comité d'entreprise sur l'organisation de la formation en matière de sécurité des salariés temporaires, compte tenu de l'existence d'une commission de concertation composée de représentants du comité d'entreprise et chargée d'étudier le plan de formation contrevient aux exigences des articles [L. 432-4-1](#) et [R. 231-45 du code du travail](#). La Cour d'appel qui a déclaré non établi le délit d'entrave n'a pas donné de base légale à sa décision (**Cour de cassation, Chambre criminelle, 19 Juin 2001, N° 00-80.489**, Publié au Bulletin criminel 2001 N° 150 p. 470).

▪ Sur la consultation sur les conditions de travail

L'obligation, imposée au chef d'entreprise par [l'article L. 432-1, al. 1^{er}, du code du travail](#), d'informer et de consulter le comité d'entreprise sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise n'est ni obscure ni imprécise. Elle concerne, comme le prévoit ce texte, 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, dès lors que lesdites mesures sont importantes et ne revêtent pas un caractère ponctuel ou individuel. Le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, lorsqu'il résulte de l'inobservation du texte précité, n'est donc pas incompatible avec les articles 6 et 7 de la Convention européenne des droits de l'homme d'où il résulte que toute infraction doit être définie en termes clairs et précis pour exclure l'arbitraire. **Cass. Crim., 13 Janvier 1998, N° 96-81.478**, Publié au Bulletin criminel 1998 N° 17 p. 40.

Dans une espèce où la formation était le cœur du conflit, la Cour de cassation, chambre criminelle, a jugé que, pour coopérer avec la direction à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail dans les formes prévues par [l'article L. 432-1 du code du travail](#), le comité d'entreprise et la commission de formation professionnelle doivent disposer des informations indispensables à l'exercice réel de leurs fonctions consultatives, qu'aucune disposition légale ne prévoit de restriction à leur liberté dans ce domaine, dès lors qu'ils demeurent dans les limites de leurs attributions. **Cour de cassation, Chambre criminelle, 12 Octobre 1982, N° JurisData 1982-702081**.

Le directeur de l'ASSEDIC des Hauts-de-Seine est coupable d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise **en mettant en place un nouveau système de saisie de données informatiques** et en organisant pour le faire des stages de formation **avant le dépôt du rapport d'expertise demandé par le comité d'entreprise** et, dès lors, avant la consultation préalable dudit comité d'entreprise. **Cass. Crim., 9 janvier 1990, N° 87-81.198**, Inédit, puis **Cour d'appel de Paris, ch. 11 section A, 7 Janvier 1991, HONORAT C/ CE ASSEDIC**.

Sur le recours à la formation en vue de faciliter les reclassements dans le cadre d'un plan social

Ayant relevé que le plan social établi par la société n'avait pas prévu de mesures de reclassement interne ou externe, ne comportait **pas d'actions concrètes de formation** (...), la cour d'appel a pu décider que le plan présenté ne répondait pas aux exigences de [l'article L. 321-4-1 du code du travail](#) et qu'il n'était pas valable. **Cour de cassation, Chambre sociale, 7 Mars 2001, N° 99-13.608**, société Les Fermiers landais, SA / CE de la SA Les Fermiers landais et autres.

Voir aussi Cass. Soc, 30 septembre 1997²: « Le plan social proposé dans le cadre d'un licenciement économique est conforme à l'article L. 321-4-1 du code du travail dès lors qu'il est proportionné aux moyens de l'entreprise. En l'espèce, l'entreprise a proposé des mesures de mutation interne, modification des postes et actions de formation ce qui a permis de sauvegarder 11 emplois sur 59. » **Cass. sociale, 30 Septembre 1997**, BARRAUD C/ ETS BROUSSAUD, N° 94-45.385, 96-40.152, publié au Bulletin civil 1997 v 298.

Réponses à des questions de mise en œuvre

Dans quelles conditions doivent se dérouler ces consultations ?

La jurisprudence apporte les précisions suivantes :

- Dès lors qu'une décision est importante et ne revêt pas de caractère ponctuel ou individuel la consultation du Comité d'entreprise s'impose.
- La décision ne peut commencer à s'appliquer avant la consultation du Comité d'entreprise.
- Peu importe que d'autres instances aient été consultées (Commission de formation, panneaux d'affichage ..) ou que l'information ait été disponible par ailleurs. La consultation du Comité d'entreprise doit avoir lieu. Informer par d'autres voies ne libère pas l'employeur (ou son représentant) de son obligation de consultation du Comité d'entreprise.

Quelle est l'influence de ces consultations sur le plan de formation ?

L'ensemble de ces consultations influence nécessairement la rédaction du plan de formation.

Ces dispositions qui sont toutes antérieures à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 constituent des composantes majeures de la politique de formation de l'entreprise.

Elles mettent particulièrement l'accent sur les évolutions technologiques et organisationnelles et leurs conséquences sur les qualifications des salariés, comme elles soulignent avec force la question des seniors, des salariés dont la qualification est menacée dans son actualité ainsi que la nécessité d'une action volontariste dans le domaine de l'égalité professionnelle.

En quelque sorte, la professionnalisation et ses publics sont déjà annoncés : le plan de formation est grandement prédéterminé dans ses orientations.

La consultation sur les orientations de la formation professionnelle

Ce que prévoient les textes

« Le Comité d'entreprise est obligatoirement consulté 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.
Ces orientations doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies par l'employeur en application des articles L.

² Arrêt publié également dans deux revues :

- Semaine juridique JCP E - édition Entreprise et affaires 1997 N° 45-46 PANORAMA D'ACTUALITE N° 1197 p. 405,
- Recueil Dalloz 1997 N° 38 IR p. 223

132-28 et L. 432-3-1, ainsi que des mesures arrêtées en application de l'article L. 123-3 du présent Code.

Le Comité d'entreprise est obligatoirement saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un des éléments mentionnés aux alinéas précédents. En outre, une telle délibération doit avoir lieu dans les trois mois qui précèdent l'ouverture de la négociation prévue à l'article L. 932-2 du Code du travail. » art. L 934-1 c. trav.

▪ Le contenu de la consultation

Pour éviter que le débat sur la formation ne se résume à l'élaboration d'un catalogue de stages proposés par l'entreprise à ses salariés et soumis au préalable à l'avis du Comité d'entreprise, le législateur a introduit une consultation obligatoire sur **les orientations de la formation dans l'entreprise**, compte tenu de son contexte économique et technologique, consultation distincte de la délibération sur le plan de formation. Cette consultation vise à inscrire la formation dans la stratégie même de l'entreprise.

Ces orientations doivent prendre en compte la situation comparée des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués, l'organisation du temps de travail, la formation et la promotion professionnelle en vue de favoriser la formation des femmes.

▪ La procédure

La consultation a une périodicité annuelle³ mais elle est également obligatoire :

- lorsqu'un changement important affecte les perspectives économiques de l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies;
- trois mois avant la négociation d'un accord d'entreprise portant sur la formation.

Elle doit, par ailleurs, précéder la consultation sur le plan de formation avec laquelle elle ne saurait être confondue puisqu'elle doit précisément l'inspirer.

Cette consultation suppose, comme toute consultation du comité (cf. art. L. 431-5 du code du travail), une information préalable mais elle ne fait pas l'objet de dispositions spécifiques.

Article L. 431-5 c. trav. :

La décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise, sauf dans le cas où l'employeur use du droit qui lui est conféré par l'article L. 432-1 ter. Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations.

Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions en vigueur concernant l'accès aux documents administratifs.

Il peut, en outre, entreprendre les études et recherches nécessaires à sa mission.

Ce que disent les accords de branche

Il n'y a pas de dispositions spécifiques dans les accords de branche portant sur la consultation du Comité d'entreprise sur les orientations de la formation dans l'entreprise.

³ Loi n° 90-579 du 4 juillet 1990

La position des juges

Il n'y a pas de décision de justice qui isole à proprement parler cette consultation de la consultation sur le plan de formation. Les juges ont le plus souvent à connaître de litiges portant sur la procédure de consultation dans son ensemble (notamment sur le respect du calendrier des consultations).

Questions pratiques pour la mise en oeuvre

- **Comment apprécier la notion de « changement important » imposant une consultation du Comité d'entreprise sur les orientations de la formation ?**

Le changement doit affecter :

- les perspectives économiques et l'évolution de l'emploi, les investissements et les technologies dans l'entreprise »
- la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise

Le changement doit être important, c'est à dire que **les mesures ne doivent pas revêtir un caractère ponctuel ou individuel.**

Ces conditions sont énoncées par la Cour de cassation pour déterminer le caractère du changement qui intervient dans l'entreprise comme condition à la consultation du comité d'entreprise dans le cadre des articles L. 432-1 et L. 432-3 du code du travail.

Cette notion « d'importance » a été définie par la Cour de cassation, à propos de la consultation sur 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 (article L. 432-1 c. trav.). Cass. Crim., 13 Janvier 1998, publié au Bulletin criminel 1998 N° 17, p. 40.

Le défendeur considérait que *« la notion d'importance n'est pas (...) définie et que par conséquent elle peut faire l'objet d'une appréciation variable par les juridictions du fond et que dès lors l'incrimination de l'article L. 432-1 c. trav. est vague et imprécise, ne peut être considérée comme satisfaisant aux dispositions impératives de l'article 111-3 du code pénal et au principe du procès équitable au sens de l'article 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ».*

La Cour de Cassation a décidé dans un attendu dénué d'ambiguïté que, contrairement à ce qui est allégué, l'incrimination prévue par l'article L. 432-1 c. trav n'est ni obscure ni imprécise ; que l'obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise s'entend, comme le prévoit ce texte, des 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, **dès lors que lesdites mesures sont importantes et ne revêtent pas un caractère ponctuel ou individuel.**

On retrouve les mêmes critères dans un arrêt la chambre criminelle de 1991 qui note que les modifications envisagées ne présentent qu'un caractère ponctuel et individuel. Dès lors la consultation du comité d'entreprise prescrite par l'article L. 432-3 du code du travail n'est pas requise préalablement à *« l'introduction de la saisie informatique de la comptabilité, sans autre conséquence que la formation de deux membres du personnel à l'informatique et une légère et temporaire augmentation du temps de travail de l'un d'eux »* Cass. crim., 22 oct. 1991 : Dr. pén. 1992, comm. 49 ; Dr. pén. déc. 1998, Hors-série, comm. 285.

- **En quoi consiste l'obligation d'information préalable dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations de la formation ?**

Cela signifie que le Comité d'entreprise doit d'abord être consulté sur les orientations de la formation ; ce n'est qu'à la suite de cette consultation que peut s'ouvrir la consultation sur le plan de formation de l'entreprise. Cette consultation doit donc intervenir avant le 24 octobre au plus tard pour les entreprises entrant dans le champ de l'Accord national interprofessionnel.

En pratique, la consultation sur les orientations de la formation doit avoir lieu à la suite de la consultation sur l'évolution de l'emploi et des qualifications ([art. L. 432-1-1 du code du travail](#)) qui intervient dans le cadre du rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise (visé à l'article [L.432-4 du code du travail](#)). Lors de cette consultation, l'employeur remet un rapport écrit comportant toutes les informations utiles sur la situation de l'entreprise (rapport d'activité).

Ainsi, la consultation sur les orientations de la formation est enserrée dans le calendrier suivant : elle se situe après la consultation sur l'évolution de l'emploi et des qualifications (dont elle doit s'inspirer) et, au minimum trois semaines avant la première réunion concernant le plan de formation car le procès verbal de cette réunion fait partie des documents à transmettre en vue de la préparation de la première réunion annuelle sur le plan de formation.

- **Quelle est la sanction de la non consultation du Comité d'entreprise sur les orientations de la formation ?**

La sanction fiscale (majoration de 50 % du montant de la participation due par l'entreprise) est applicable en cas d'inexécution par l'employeur de cette obligation de consultation en vertu de l'[article L. 951-8 du code du travail](#).

Il s'expose également au délit d'entrave, c'est à dire à une sanction d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 € ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 7.500 € ([art. L. 483-1 c. trav.](#)).

Le programme pluriannuel de formation

Ce que prévoient les textes

Article 2-3 et 2-4 de l'ANI du 5 décembre 2003

« (..)

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle. »

« Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui ci, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle sus-visée. »

Article L. 934-5 du code du travail

« Lorsqu'un programme pluriannuel de formation est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise est consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues à l'article L. 934-2.

Le programme pluriannuel de formation prend en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis, le cas échéant, par la convention de branche ou par l'accord professionnel prévu à l'article L. 934-2, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. »

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi, la formation ne peut plus se définir au coup par coup, année par année. C'est pourquoi l'Accord national interprofessionnel et la loi intègrent la possibilité de définir de façon pluriannuelle un *programme* de formation.

Le *programme* pluriannuel de formation prend en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis, le cas échéant, par la convention de branche ou par l'accord professionnel prévu à l'article L.934-2, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

L'employeur qui décide d'élaborer un *programme* pluriannuel doit consulter le Comité d'entreprise à deux reprises :

- présentation au Comité d'entreprise du projet de programme pluriannuel au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme. **Art. L. 934-5 c. trav.**
- un bilan de la mise en œuvre du programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle. **Article 2-3 et 2-4 de l'ANI du 5 décembre 2003.**

Ce que disent les accords de branche

Nombreux sont les accords faisant référence à la mise en œuvre d'un programme pluriannuel de formation. La quasi totalité d'entre eux se situent sur le terrain de l'incitation ou de la recommandation.

Ainsi, il n'y **pas d'obligation pour les entreprises** à mettre en œuvre un programme pluriannuel de formation.

Illustrations

Accord Aide à domicile du 16/12/04

Le plan de formation **peut être élaboré sur une période de plusieurs années**. Néanmoins, les obligations annuelles en matière de bilan, d'orientations et de consultation demeurent.

Accord Chaussure du 22/09/04

« Les parties signataires **incitent** les entreprises à établir un **programme pluriannuel de formation**, en fonction de leurs spécialités, et à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis dans le présent accord.

(...)

Les actions d'adaptation au poste de travail : lorsque le coût des mesures d'adaptation **nécessite leur mise en œuvre sur plusieurs années**, le calendrier de cette mise en œuvre doit être **défini en concertation avec les représentants du personnel**. L'échéancier établi doit tenir compte des impératifs

économiques de l'entreprise, du coût des mesures de formation nécessaires et de la nécessité d'assurer l'adaptation à l'emploi les travailleurs handicapés et les salariés reprenant leur poste après un congé parental. »

Accord Chimie du 08/11/04

Les parties signataires **recommandent** aux entreprises de la branche de définir des **orientations pluriannuelles de formation** qui tiennent compte des objectifs et des priorités définis par l'accord ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

Cette démarche doit permettre à l'entreprise et aux salariés de développer une gestion active et anticipée de leur formation, de leurs qualifications notamment à travers l'entretien et le développement des compétences.

Accord Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 09/06/04

Les signataires **incitent** les entreprises à **élaborer chaque année, un programme pluriannuel** de formation qui tienne compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, est organisée dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle concernée.

Accord Cuirs et peaux du 03/11/04

Les parties signataires **incitent** les entreprises, dans le cadre de leurs politiques de formation, élaborées en fonction de leurs spécificités, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités de la branche.

Elles leur **recommandent** également d'élaborer et d'actualiser un **programme pluriannuel** de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques, des technologies et des modes d'organisation de travail. Ce programme pourra définir les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Accord Imprimerie et industries graphiques du 12/10/04

Les organisations signataires rappellent aux entreprises **la nécessité** d'élaborer et d'actualiser chaque année un **programme de formation pluriannuel**, de telle façon que celui-ci tienne compte des évolutions technologiques, économiques, organisationnelles, ainsi que celles liées à l'évolution des compétences et des qualifications du personnel de l'entreprise.

Accord Propreté du 25/10/04

Incitation à mettre en œuvre un **programme pluriannuel** de formation qui tienne compte des priorités de la branche.

Accord Industries pharmaceutiques du 24/09/04

Le programme pluriannuel doit notamment prendre en compte les objectifs et les actions prioritaires définies au niveau de la branche.

Textile du 13/09/04

Incitation à la mise en œuvre de **programmes pluriannuels**, actualisés chaque année.

La position des juges

Il n'y a pas de décision de justice qui isole à proprement parler cette consultation de la consultation sur le plan de formation. Les juges ont le plus souvent à connaître de litiges portant sur la procédure de consultation dans son ensemble (notamment sur le respect du calendrier des consultations).

Questions pratiques pour la mise en œuvre

- **Est-il obligatoire de réaliser un programme pluriannuel de formation ?**

Non, il s'agit d'une possibilité et en aucun cas d'une obligation. Les accords de branche eux-mêmes qui font référence au programme pluriannuel se situent sur le terrain de la

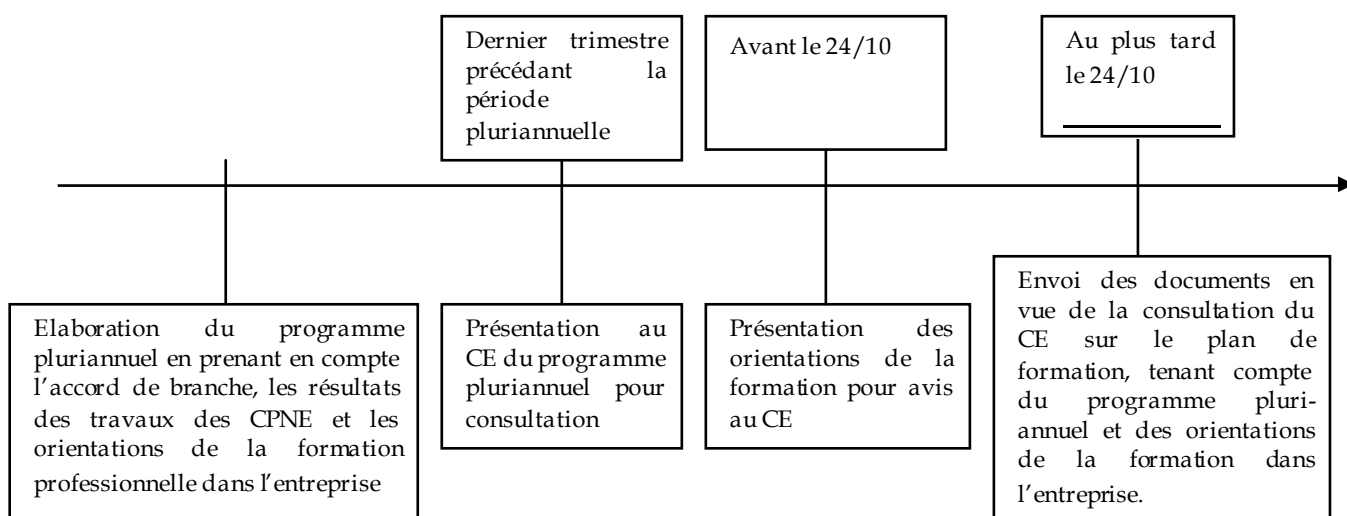
recommandation. Néanmoins, élaborer un programme pluriannuel peut être un atout pour l'entreprise.

▪ **Comment se positionne le programme pluriannuel par rapport au plan de formation ?**

Le programme définit les grandes lignes de la stratégie de l'entreprise en matière de formation sans toutefois entrer dans un degré de détails trop précis.

Il s'agit davantage de priorités fixées autour des publics (tenant compte de celles de la branche), des objectifs de développement des compétences, des innovations à mettre en œuvre que des actions précises, qui doivent être classées depuis la réforme en trois catégories

▪ **Quel est le calendrier à respecter ?**



▪ **Quelle est la différence entre programme pluriannuel de formation et plan pluriannuel de formation ?**

L'Accord national interprofessionnel et la loi font référence à l'élaboration d'un « programme » pluriannuel de formation qui obéit à un régime de consultation du Comité d'entreprise. Rien n'interdit à l'employeur de définir son « plan » de formation de façon pluriannuelle mais la construction de ce plan pluriannuel ne le libère pas de son obligation de consultation annuelle du Comité d'entreprise.

Quel que soit l'intitulé retenu, le code du travail définit des régimes de consultation différents qui s'imposent à l'employeur :

1) programme pluriannuel (ou plan pluriannuel) : consultation du Comité d'entreprise à deux reprises :

- présentation au Comité d'entreprise du projet de programme pluriannuel au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme. [Art. L. 934-5 c. trav.](#)
- un bilan de la mise en œuvre du programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle. [Article 2-3 et 2-4 de l'ANI du 5 décembre 2003.](#)

2) plan de formation (annuel) : une obligation de consultation du Comité d'entreprise chaque année au cours de deux réunions.

▪ Quelle périodicité retenir pour le programme pluriannuel?

C'est notamment à l'occasion de l'élaboration du programme pluriannuel de formation que les priorités définies dans les accords de branche influencent la politique de l'entreprise. En effet, le programme pluriannuel est défini en tenant compte des *objectifs et priorités de la formation professionnelle* définis, le cas échéant, par la convention de branche.

Ainsi, dans la pratique, ce programme pluriannuel – pour lequel ni l'ANI ni la loi ne définissent de périodicité – devrait être amené à devenir lui aussi triennal, pour évoluer en même temps que les accords de branche qui l'influencent.

De nombreux accords de branche insistent sur la nécessité de tenir compte des priorités établies par les accords de branche. La branche de la Propreté par exemple incite à mettre en œuvre un programme pluriannuel de formation **qui tienne compte des priorités de la branche**.

Toutefois, certaines branches incitent les entreprises à actualiser chaque année ce programme.

▪ Quel est l'intérêt de mettre en œuvre un programme pluriannuel ?

D'une part, l'élaboration d'un programme pluriannuel permet de réfléchir de façon prospective en matière de renouvellement ou de développement des compétences dans l'entreprise et de réfléchir sur du moyen terme. Ainsi la formation devient un élément du plan de développement stratégique de l'entreprise.

D'autre part, le programme pluriannuel permet de passer de l'action de formation « ponctuelle » à des parcours de formation qui sont, eux, inscrits dans des durées plus longues et qui permettent d'enchaîner plusieurs dispositifs : Bilan de compétences, VAE (validation des acquis de l'expérience), période de professionnalisation ...

Or, le système de financement et de contrôle de la formation est aujourd'hui fondé sur la référence classique au stage ou à l'action de formation. Le programme pluriannuel permet de faire évoluer cette logique et de programmer sur plusieurs années des « parcours » de formation, le plan de formation définissant chaque année les actions intermédiaires en vue de la réalisation de ces « parcours ».

Fiche 5 – La procédure d’information et de consultation du CE sur le plan de formation

« Le Comité d'entreprise donne son avis tous les ans 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. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le Comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 932-1 et L. 934-2, ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 123-4 du présent Code.

Afin de permettre aux membres dudit Comité et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du Comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux. Ces documents précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés.» (Art. L. 934-4 du Code du travail)

a) Contenu de la consultation

En principe le chef d'entreprise est libre de mener la politique de formation qui lui paraît la plus adaptée aux objectifs de l'entreprise. Il est libre également d'affecter à cette politique le budget qui convient. Mais cette liberté est encadrée par l'obligation qui lui est faite de dépenser, en toute hypothèse, 2,6 % de la masse des salaires pour la formation, que ce soit pour son personnel ou pour d'autres bénéficiaires. Elle est également encadrée par l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur le plan de formation. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit justifier du respect de l'obligation de consultation, en joignant à la déclaration fiscale 2483, une attestation sur l'honneur.

Comme cela a été détaillé dans la fiche 5, le contenu de ce plan est lui-même pour partie prédéterminé par :

- Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise sur lesquelles le comité a par ailleurs été consulté;
- Le programme pluri-annuel s'il en existe un dans l'entreprise ;
- Le plan pour l'égalité professionnelle sur lequel le comité d'entreprise aura également été consulté par ailleurs;
- Le résultat des négociations engagées dans la branche professionnelle ou dans l'entreprise
- L'obligation de préciser la nature des actions proposées en distinguant 3 catégories différentes : celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés.

b) Le processus de consultation et d'information

A la délibération annuelle sur le plan de formation de la loi de 1971 s'est, en effet, substitué peu à peu un processus très élaboré de consultation réparti sur plusieurs réunions. C'est la loi du 31 décembre 1991 qui a introduit l'obligation d'organiser la consultation sur le plan de formation dans le cadre de deux réunions spécifiques.

La première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents communiqués et la seconde réunion porte sur la délibération « *relative au plan de formation, aux conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation* ». (Art. D. 932-2 c. trav).

L'article L. 934-4 al 6 du Code du travail stipule que « *ces documents précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés* ».

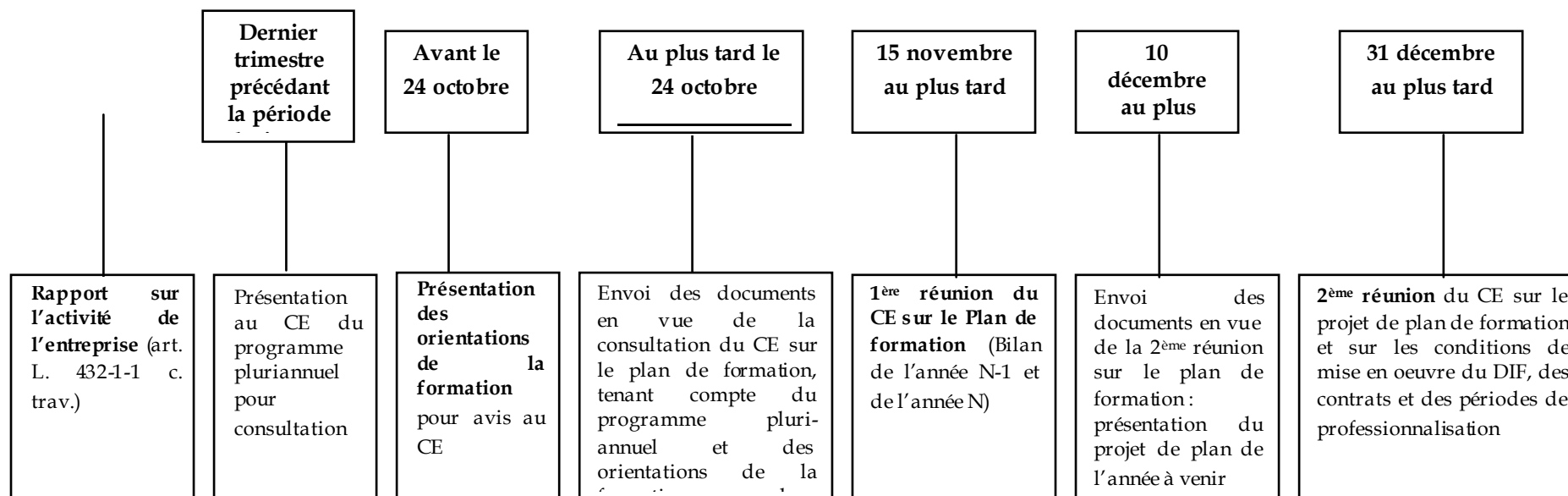
Rappelons que le chef d'entreprise est tenu, pour chacune d'entre elles, de remettre dans les délais déterminés des documents définis par décret. Ce sont les articles D. 932-1 et D. 932-2 qui fixent la liste des documents d'information qui doivent être fournis au comité d'entreprise (décret n°89-849 du 16 novembre 1989, modifié par le décret n°2004-870 du 25 août 2004⁴).

⁴ J.O. du 27 août 2004

c) Le calendrier de consultation du Comité d'entreprise en matière de formation

Date	Procédure	Référence code du travail et ANI
Avant le 24 octobre	Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise	Article L.934-1 Article L.432-3 al7
24 octobre au plus tard (3 semaines avant la réunion)	Communication des documents sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et en cours et sur les orientations générales de la formation dans l'entreprise Le bilan des conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en oeuvre du DIF ;	Article L.934-4 Article D.932-1 Article D.932-2
15 novembre au plus tard	Première réunion du comité pour délibérer sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours Avis sur les conditions de mise en œuvre du DIF, des contrats et des périodes de professionnalisation Procès verbal de l'ensemble de la consultation	Article L.934-4 Article D.932-2 Article 40-6 de l'ANI du 3 juillet 1991
10 décembre au plus tard (3 semaines avant la réunion)	Communication notamment du projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir comportant la liste des actions de formation proposées, les organismes de formation retenus, les conditions d'organisation de ces actions, les conditions financières de leur exécution et les effectifs concernés.	Article L.934-4 Article D.932-1 et 2
31 décembre au plus tard	Seconde réunion Délibération du CE sur le projet de plan de formation et sur le calendrier de mise en œuvre des projets de l'entreprise ainsi que sur les conditions de mise en oeuvre du DIF, des contrats et des périodes de professionnalisation	Article L.934-4 Article D.932-2 Cass. crim. 26/11/1991
Dernier trimestre précédant la période pluriannuelle	Consultation sur le programme pluri-annuel de formation et sur les conditions de son déroulement. (si celui-ci est élaboré)	Article 2-4 de l'ANI du 5/12/
Avant la fin du premier semestre suivant la fin de la période pluriannuelle	Consultation sur le bilan de la mise en œuvre du programme pluri-annuel de formation (si celui-ci est élaboré)	Article 2-3 de l'ANI du 5/12/03

Schéma présentant le calendrier de la consultation du comité d'entreprise en matière de formation



d) Les documents à remettre

- **Trois semaines avant la première réunion, l'employeur communique les documents suivants :**
 - une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation, telle qu'elle résulte de la consultation du CE prévue à l'article L 934-1;
 - le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 934-2 du code du travail ;
 - une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux (formulaire 2483) 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. 438-1);
 - 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. 932-1 ;
 - aux conditions financières de leur exécution ;
 - aux effectifs concernés répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe
 - une note présentant, pour l'année antérieure et l'année en cours, les informations relatives au CIF, aux congés de bilan de compétences, aux congés de VAE et aux congés pour enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise (nombre de congés demandés, reportés, refusés, objet, durée, coût, résultats obtenus) ;
 - les observations éventuelles des services du contrôle sur le caractère libérateur des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;
 - Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation visés 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. 933-1. 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 déroulés les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment :
 - les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites 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.

- **Trois semaines avant la deuxième réunion, l'employeur communique au comité d'entreprise :**
 - le projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment le domaine technologique, et comportant :
 - la liste des actions proposées par l'employeur selon leur nature
 - actions d'adaptation des salariés au poste de travail
 - actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés
 - actions qui participent au développement des compétences des salariés
 - la liste des bilans de compétences et des Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) proposés par l'employeur,
 - les informations relatives:
 - aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou de VAE ;
 - aux conditions d'organisation de ces actions;
 - aux effectifs concernés, répartis par catégories professionnelles et par sexe ;
 - aux conditions financières de leur exécution ;
 - aux éléments constitutifs du coût des actions de formation
 - une note sur les demandes, enregistrées pour l'année à venir de Congés Individuels de Formation (CIF), de congés de bilan de compétences, de congés de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et de périodes de professionnalisation, mentionnant notamment leur nombre, la nature des formations, leur durée, leur coût et les organismes prestataires.
 - une information relative aux conditions de mise en œuvre, pour **l'année à venir** :
 - des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation
 - du Droit Individuel à la Formation (DIF)

Notons que l'article D 932-1 ne prévoit pas la remise de listes nominatives des salariés ayant bénéficié d'un congé de formation ou ayant demandé un tel congé.

Les entreprises adhérentes au MEDEF ou à la CGPME qui ne sont pas expressément exclues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 **doivent tenir leur première réunion avant le 15 novembre**. Pour les entreprises qui ne relèvent pas de cet accord, aucune date n'est imposée mais la réunion, en pratique, ne pourra se tenir avant le 5 avril, date limite du dépôt de la déclaration fiscale⁵.

⁵ Art. 2-7 de l'ANI du 5 décembre 2003 :

« Les conditions de déroulement des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise prévues à l'article 2-6 ci-dessus sont les suivantes :

- au cours de la première réunion, qui doit normalement se tenir avant le 15 novembre, la direction présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir en précisant les objectifs poursuivis, compte tenu des perspectives et spécificités de l'entreprise ainsi que du bilan des actions réalisées, notamment au regard des évolutions des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise,

- au cours de la deuxième réunion, la délibération porte sur le calendrier de mise en œuvre des projets de l'entreprise, compte tenu des observations préalablement enregistrées ainsi que sur la mise au point du procès-verbal prévu à l'article L. 950-7, paragraphe I, du code du travail ».

e) Le formalisme à respecter

La consultation du CE suppose le respect d'un certain **formalisme** avec un délai de réflexion, une étude et un avis écrit.

- Une **convocation** individuelle doit être adressée aux membres du CE et aux représentants syndicaux par lettre
- Un **ordre du jour** doit être préparé conjointement par l'employeur et le secrétaire du CE
- Les **documents nécessaires à l'information** doivent leur être adressés au moins trois semaines avant la tenue de la réunion afin qu'ils puissent en prendre connaissance.
- La consultation donne lieu à un **avis** du CE qui peut être **positif ou négatif**.
- Le secrétaire du CE doit rédiger un **procès verbal de la réunion** faisant apparaître l'objet et l'avis de la consultation.

La jurisprudence de la Cour de Cassation a, à de nombreuses reprises, rappelé ces principes. Les décisions adoptées dans d'autres domaines que la formation sont transposables à la consultation en matière de formation. Ainsi, commet un délit d'entrave l'employeur qui :

- fournit des informations incomplètes au CE (Crim 30 oct. 1990, Lebel, pourvoi n°89-83.161).
- procède avec retard à une consultation ou une information obligatoire du CE (Cass. Crim. 13 déc. 1994, Sté gestion Le figaro, RJS n° 252, Cass crim. 6 juin 1990, Unglik et a., 89-83277 D)
- remplace une consultation obligatoire par une simple information (Cass. Crim. 6 déc. 1994, Hyperallye, pourvoi n°93-42473)
- procède à une consultation de pure forme, sans remise de documents au préalable (Cass. Crim. 14 juin 1983, CFDT c/ De Pasquale, n°87-9334.
- Se borne à informer le personnel au lieu de consulter le comité (Cass. Crim. 28 nov. 1995, SMA (Géry adm), pourvoi n°93-85808.
- Empêche la pénétration dans l'entreprise d'experts du comité (Cass. Crim. 13 fév. 1990, Lopez, Dr. Soc. 1991.51.
- Ne fournit pas au comité d'informations suffisamment précises (Cass. Crim. 6 oct 1992, Toubol, bull. p. 829, n°305.

Quelques décisions visent explicitement la consultation en matière de formation :

- Les dispositions qui prescrivent que le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur le projet de plan pour l'année à venir implique que cet avis soit donné avant la fin de l'année précédant celle de l'exécution du plan. Crim. 26 novembre 1991 : RJS 1992. 186, n°305.

Fiche 6 – Le contrôle du Comité d'entreprise sur l'entreprise « prestataire de formation » pour ses salariés

La loi autorise les entreprises à organiser elles mêmes des actions de formation au bénéfice de leur personnel, à travers un centre de formation interne ou la présence de formateurs interne à l'entreprise. Elles peuvent s'acquitter ainsi de l'obligation de participation financière qui pèse sur elles.

Cette possibilité à laquelle les entreprises ont largement recours présente l'avantage de leurs permettre d'utiliser leur potentiel humain et matériel pour la formation de leurs salariés. Elle contient aussi le risque de qualifier d'actions de formation des actions qui n'en sont pas (par exemple qui relèvent plus de l'information) et de réduire d'autant le budget de la formation.

L'ANI du 5 décembre 2003 précise que, lorsque l'entreprise est dispensateur de formation pour ses salariés, l'entreprise doit disposer de « *moyens de formation identifiés et structurés* ». (art. 3-1 de l'ANI).

Une réglementation détaillée trace les limites des dépenses imputables au titre de cette formation interne. Les règles relatives à la définition des actions de formation imputables sont applicables aux formations internes et en particulier la condition de fond de rattachement de l'action de formation à la typologie de l'article L. 900-2 du code du travail et la condition d'existence d'un programme, de moyens pédagogiques, d'un encadrement et d'un dispositif d'évaluation des résultats (art. R. 950-4, al. 1 c. trav.). S'y ajoute une condition supplémentaire qui s'applique essentiellement à la formation organisée par l'entreprise : « *elle est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de production* ». Art. R. 950-4, a l. 2 c. trav.

Toutefois, la formation peut être délivrée sur les lieux de production (lorsqu'elle comporte un enseignement pratique) ; dans ce cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel doivent être consultés sur les mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées au premier alinéa ci-dessus. Art. R. 950-4, a l. 3 c. trav.

Ainsi, la loi a prévu une consultation du Comité d'Entreprise lorsque l'entreprise est elle-même prestataire de formation.

Le contrôle sur les actions de formation organisées par l'entreprise elle-même est en définitive double : il s'exerce par l'intermédiaire des institutions représentatives du personnel lorsque la formation s'effectue sur les lieux de production et par l'intermédiaire des services du contrôle de la formation.

Ce que prévoient les textes

▪ Ce que prévoit l'ANI du 5 décembre 2005

Art. 2-8 *S'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :*

- (...)
 - *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,*

■ Ce que prévoit la loi

Article R. 950-4 c. trav.

« Toutefois, lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de production. Dans ce cas, il est rendu compte au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ou, à défaut, à la commission mentionnée à l'article R. 950-18 des mesures prises pour que l'enseignement ainsi donné réponde aux conditions fixées au premier alinéa ci-dessus ».

Lorsque la formation a lieu sur les lieux de production (elle doit dès lors comporter un enseignement pratique), il est *rendu compte* au comité d'entreprise des mesures prises pour que l'enseignement ainsi donné réponde aux conditions fixées à l'alinéa premier de l'article R. 950-4 c. trav. :

- existence d'un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés :
 - qui précise les moyens pédagogiques et d'encadrement
 - qui définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats

L'article L 934-4 du code du travail stipule en outre que, lors des consultations sur le plan de formation « les informations relatives aux conditions d'organisation de ces actions » organisées dans le cadre du plan de formation devront être précisées. Dans le cadre de la professionnalisation, le Comité d'entreprise devra être informé des conditions de mise en œuvre du DIF.

« (...) Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels, et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. (...) » Article L 981-3 du Code du travail

La position de l'administration du travail

Une circulaire de la DGEFP n°: 2004/033 du 13 décembre 2004 sur le contrat de professionnalisation⁶ précise ce qu'il faut entendre par service de formation interne : « Qu'entend-on par "service de formation interne" ?

L'entreprise dispose de locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques; elle dispose aussi de moyens pédagogiques et d'un ou plusieurs formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la formation.

Dans ce cas, l'employeur joint au CERFA qu'il envoie à l'OPCA le document prévu à l'article R 981-1 du Code du travail. L'entreprise n'a pas à se déclarer comme organisme de formation ».

Réponses à quelques questions de mise en œuvre

■ Sur quoi porte la consultation du Comité d'entreprise ?

Outre le cas où la formation a lieu sur les lieux de production, il doit, dans tous les cas, être rendu compte au Comité d'entreprise des conditions dans lesquelles les actions de formation se sont déroulées.

L'article L 934-4 stipule que, lors des consultations sur le plan de formation, il devra être précisé « les informations relatives aux conditions d'organisation de ces actions » organisées dans le cadre du plan de formation, dans le cadre de la professionnalisation et il devra être informé des conditions de mise en œuvre du DIF.

⁶ Circulaire DGEFP n° 2004/033 du 13 décembre 2004 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation complétant la circulaire n°:2004/025 du 18 octobre 2004 : questions / réponses

L'article 2-8 de l'ANI du 5 décembre 2003 est plus large. Il prévoit en effet que les informations doivent distinguer *les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation* et ne porte pas seulement de façon générique sur les *informations relatives aux conditions d'organisation des actions de formations* (art. L; 934-4 c. trav.).

Pour les entreprises entrant dans le champ de ce texte, le Comité d'entreprise dispose d'un pouvoir de contrôle, en complémentarité avec les services administratifs du contrôle de la formation visées à l'article L. 991-3 du code du travail, sur les conditions dans lesquelles l'entreprise, offreur de formation, organise la formation :

- contrôle de la réalité de la formation sur le lieu de travail,
- conditions de mise en œuvre de cette formation
- pertinence pédagogique ...

▪ **Il existe un centre de formation professionnelle dans l'entreprise**

Les diverses œuvres sociales d'une entreprise sont soumises à une influence de degré variable du Comité d'entreprise. Certaines relèvent d'un régime de « gestion directe » (ex. les cantines), d'autres d'un régime de participation à la gestion, d'autres enfin d'un « régime de contrôle de la gestion »⁷.

Les centres de formation professionnelle d'entreprise relèvent de ce dernier régime (art. R. 432-3 et 432-6 c. trav.). Le Comité d'entreprise est représenté par deux de ses membres au Conseil d'administration de ces centres. Il dispose d'un veto suspensif qui lui permet de s'opposer à certaines décisions, sauf recours de la direction du centre auprès de l'administration du travail.

⁷ J.-M. LUTTRINGER, « Comité d'entreprise et formation continue », A.F.P., n° 1, mai 1972, p. 61-72.

Fiche 7 – Les sanctions en cas de non respect de la procédure

Le bon fonctionnement du Comité d'entreprise en matière de formation est protégé par une sanction fiscale spécifique à cette matière et par le classique délit d'entrave prévu par [l'article L. 483-1 du code du travail](#).

Sanction fiscale

Ce que prévoient les textes

Article L. 951-8 du code du travail

Les employeurs qui occupent au moins cinquante salariés ne peuvent être regardés comme s'étant conformés aux dispositions du présent titre que si, ayant satisfait à l'obligation prévue à l'article L. 951-1, ils justifient que le comité d'entreprise a délibéré sur les problèmes propres à l'entreprise, relatifs à la formation professionnelle continue dans les conditions prévues à l'article L. 934-1 et aux 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} alinéas de l'article L. 934-4.

Les employeurs sont dispensés de cette justification lorsqu'ils produisent le procès-verbal de carence prévu à l'article L. 433-13.

Article L. 951-9 du code du travail, alinéa 4

Dans le cas où l'employeur ne rapporte pas la preuve mise à sa charge par l'article L. 951-8, le montant des dépenses ou contributions auquel il est tenu par le cinquième alinéa de l'article L. 951-1 est majoré de 50 %. Cette majoration est versée dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article.

Article L. 951-12 du code du travail, alinéa 2

(Ord. n° 2003-1235, 22 déc. 2003, art 1^{er}, I) Les employeurs qui occupent au moins cinquante salariés attestent sur l'honneur qu'ils ont satisfait à l'obligation de consultation du comité d'entreprise prévue à l'article L. 951-8. À la demande de l'administration, ils doivent produire les procès-verbaux justifiant du respect de cette obligation.

Le défaut de consultation du Comité d'entreprise sur les orientations de la formation et le plan de formation donne lieu à une sanction fiscale.

Depuis l'ordonnance du 22 décembre 2003 relative à des mesures de simplification en matière fiscale et supprimant le droit de timbre devant les juridictions administratives, l'entreprise n'a plus à joindre à la déclaration indiquant le montant de leur participation le procès-verbal de la délibération du comité d'entreprise sur les orientations de la formation et le projet de plan de formation.

Elle doit joindre une attestation sur l'honneur qu'elle a satisfait à l'obligation de consultation et elle doit apporter la preuve de la consultation du Comité d'entreprise si l'administration du contrôle lui demande.

L'employeur est dispensé de cette obligation lorsque le comité d'entreprise n'a pas été constitué ou renouvelé. Il doit alors produire le procès-verbal de carence prévu à [l'article L. 433-13, al. 5 du code du travail](#). Il apporte la preuve de l'initiative prise par l'employeur d'instituer un comité d'entreprise dès lors que la condition d'effectif est remplie. Il a une validité de deux ans. L'employeur, en effet, est tenu de prendre l'initiative d'élection dans ce délai à défaut de Comité d'entreprise.

L'employeur qui n'apporte pas cette preuve de la constitution (ou le Procès verbal de carence) lorsque l'administration du contrôle de la formation l'exige, ou qui ne peut fournir

un procès-verbal de carence est alors soumis à une majoration de 50 % du montant de la participation.

Est visée par cette sanction non seulement la délibération de fin d'année mais le *processus* qui a abouti à la consultation sur le plan de formation : consultation sur les orientations de la formation, avis sur l'exécution du plan de l'année précédente, sur le projet de l'année à venir, prise en compte du plan d'égalité professionnelle, informations préalablement transmises au Comité d'entreprise, à la commission formation et aux délégués syndicaux, etc.

Le contrôle et le contentieux de la participation des employeurs sont effectués selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires ([article L.951-9, II, alinéa 6 du code du travail](#)). La déclaration et les documents qui s'y rapportent doivent être conservés pendant un délai de six ans ([art. L. 102 B, Livre de Procédure fiscale](#)).

Sanction pénale

Ce que prévoient les textes

En cas de non consultation ou la consultation irrégulière du Comité d'entreprise, l'employeur s'expose aux sanctions pénales réprimant le délit d'entrave prévu à [l'article L. 483-1 du code du travail](#).

Article L. 483-1 du code du travail

(...) Le délit d'entrave est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 € ou de l'une de ces deux peines seulement. En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 7.500 €.

La loi n'a pas défini l'entrave mais il est communément admis par la jurisprudence que constitue un **délit d'entrave** toute action ou omission ayant pour objet ou même seulement pour effet de porter une atteinte quelconque à l'exercice des attributions ou aux prérogatives des institutions représentatives du personnel.

Le délit est constitué quel que soit le comité en cause : comité d'établissement, comité d'entreprise, comité central d'entreprise, comité de groupe, comité d'entreprise européen, CHSCT.

Le chambre criminelle de la Cour de cassation qui reçoit les pourvois dans les affaires de délit d'entrave juge régulièrement que ce délit peut être commis par tout moyen dès lors qu'une gêne est objectivement apportée aux fonctions des représentants du personnel.

Comme pour toutes les infractions, deux conditions doivent être réunies : l'entrave punie par la loi doit comporter un élément matériel (un acte ou une abstention) et un élément moral (un caractère intentionnel ou volontaire).

La position des juges

L'élément matériel du délit

1. Un acte ou une omission

L'élément matériel du délit est relativement facile à démontrer : il est constitué par tout acte contraire à la loi (décision ; interdiction ...) ou pour toute omission d'une formalité obligatoire (non consultation, non convocation dans les délais légaux ...). La loi vise d'ailleurs la simple méconnaissance des formalités prévues aux articles L. 433-13 et R. 433-1 et suiv (constitution du comité) et L. 436-1 et R. 436-1 et suiv. (demande d'autorisation de licenciement) sans que cette énumération soit limitative.

Peu importe à cet égard le résultat concret obtenu par le délinquant. L'élément matériel est constitué dès lors que l'acte répréhensible a été commis.

2. Exemples jurisprudentiels : un acte

Commet le délit d'entrave l'employeur qui notamment

- tente de dissuader les électeurs de voter
- retarde volontairement les élections
- décide unilatéralement de constituer un comité d'établissement dans un établissement de moins de 50 salariés
- refuse de convoquer le comité à une réunion extra-ordinaire régulièrement demandée
- fixe unilatéralement l'ordre du jour
- impose une présidence à deux personnes simultanément
- s'oppose à la présence aux séances du sténo secondant le secrétaire
- remplace une consultation obligatoire par une simple information ou procède à une consultation de pure forme, sans remise de documents au préalable
- subordonne la remise de documents à l'engagement de garder le secret
- procède avec retard à une consultation ou à une information obligatoire du comité
- s'oppose à l'affichage du PV des réunions ou affiche le PV à la place du secrétaire
- court-circuite les représentants du personnel
- empêche la pénétration dans l'entreprise d'experts du comité
- retient la correspondance adressée à un élu
- déduit de sa propre autorité une somme forfaitaire sur la subvention de fonctionnement de 0,2 %
- fait obstacle à la liberté de circulation des élus du personnel
- organise une consultation du personnel dans le but d'exercer des pressions sur le Comité d'Et pour l'amener à se désister d'une action judiciaire contre l'employeur
- prive de travail un représentant du personnel
- pratique une discrimination dans l'emploi et la promotion d'un élu
- menace de dénoncer les usages en vigueur si un mouvement de grève a lieu

3. Exemples jurisprudentiels : une omission

Commet le délit d'entrave l'employeur qui notamment

- ne réunit pas régulièrement le CE
- ne convoque pas un représentant syndical aux séances du comité
- n'attend pas l'avis définitif du CE sur un projet de réorganisation
- ne consulte pas le comité sur un projet de chômage partiel ou avant une mise en chômage technique
- ne consulte pas le comité avant la cession de la société ou d'un département ou avant une fusion de sociétés
- ne consulte pas le comité avant de négocier un accord collectif ou d'organiser un référendum
- ne fournit pas les informations trimestrielles
- se borne à informer l'ensemble du personnel au lieu de consulter le comité
- ne fournit pas des informations suffisamment précises
- ne remet pas à l'expert comptable du comité les documents que celui-ci juge utiles
- ne reclasse pas correctement un représentant du personnel
- ne réintègre pas un élu après un refus d'autorisation de licenciement

4. Exemples dans le domaine de la formation

- La consultation sur le plan de formation doit intervenir avant la fin de l'année précédant celle de l'exécution du plan. *Cass. Crim. 26 novembre 1991*
- L'omission d'information écrite et préalable constitue le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, résultant de l'absence de consultation de celui-ci. *Cass Crim, 13 Janvier 1998, N° 96-81.478, Publié au Bulletin criminel 1998 N° 17, p. 40.*
- Le fait de mettre en place un nouveau système de saisie de données informatiques et en organisant pour le faire des stages de formation avant le dépôt du rapport d'expertise demandé par le comité d'entreprise et, dès lors, avant la consultation préalable dudit comité d'entreprise constitue le délit d'entrave. L'argument tiré d'un conflit entre la direction et le comité d'entreprise, ne constituant ni un cas de force majeure, ni un obstacle insurmontable permettant d'exonérer le directeur de saisir le comité d'entreprise, est inopérant. *Cass. Crim., 9 janvier 1990, N° 87-81.198, Inédit, puis Cour d'appel de Paris, ch. 11 section A, 7 Janvier 1991, HONORAT C/ CE ASSEDIC.*
- Le refus d'un congé de formation sans consultation préalable du CE constitue le délit d'entrave. *Crim. 4 janvier 1983, Bull. crim. N°6 ; Droit ouvrier 1984. 182, note Petit.*
- Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut ni s'opposer à certaines investigations conduites par les membres de la commission formation : *Crim. 7 janv. 1981 : D. 1981. IR 423, obs. Langlois*, ni s'opposer à l'entrée dans l'entreprise de personnes invitées par cette commission à titre d'experts : *Crim. 12 avril 1983 : Dr. Ouvrier 1983.340.*

L'élément moral ou intentionnel

Les tribunaux correctionnels ne peuvent pas condamner une personne et notamment un employeur poursuivi pour délit d'entrave, sans se prononcer sur l'existence de l'élément intentionnel.

Mais la chambre criminelle de la cour de cassation juge invariablement que l'élément intentionnel (ou moral) de l'infraction résulte simplement du caractère volontaire de l'acte ou de l'omission imputable au prévenu. L'employeur ne peut pas prétendre qu'il n'avait pas l'intention de commettre un délit au motif qu'il ignorait une règle de droit.

L'argument selon lequel l'employeur n'avait pas conscience de commettre une infraction ou n'avait pas d'intention coupable est toujours rejeté par la cour de cassation au motif que *la seule méconnaissance des obligations légales* suffit à caractériser l'élément intentionnel.

De plus dans des arrêts récents, la cour de cassation se borne à énoncer que l'élément intentionnel se déduit nécessairement du caractère volontaire de l'acte ou de l'omission constatée. En revanche, si les juges reconnaissent qu'un acte ou une omission était involontaire, ils ne peuvent retenir le délit d'entrave. Ainsi jugé qu'il n'y pas d'élément intentionnel chez un sous-traitant qui reçoit interdiction de laisser pénétrer un délégué du personnel sur un chantier. Mais ces cas restent très rares.

Fiche 8 – Les moyens du Comité d’Entreprise

Pour remplir sa mission dans le domaine de la formation, le comité d'entreprise dispose de divers moyens. Il peut constituer une commission de la formation Il peut également recourir à des experts, faire des études et des recherches et s'informer auprès des salariés de l'entreprise. En outre les élus peuvent suivre des actions de formation. Ces moyens ont en commun de ne pas être spécifiques à la formation. Ce sont des moyens généraux dont le comité d'entreprise peut disposer pour tous les domaines d'activité.

Certains de ces moyens sont prévus par les textes en vigueur. D'autres sont précisés dans les accords collectifs de branche ou d'entreprise qui doivent notamment porter sur « *les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation* » (art. L. 934-2 – 3° c.trav.)⁸.

La commission de la formation

Ce que prévoient les textes

Art. L. 434-7 du code du travail, 1er et 3e alinéas

« Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 432-6 leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité ».

Art. R. 432-7 du code du travail

« Le comité d'entreprise peut constituer des commissions spéciales pour l'étude des problèmes d'ordre professionnel (apprentissage, formation et reclassement professionnels) (. .).

Les commissions doivent être présidées par un membre du comité d'entreprise et leurs membres peuvent être choisis parmi les membres du personnel de l'entreprise n'appartenant pas au comité ».

Art. L. 434-7 du code du travail, 4e et 5e alinéas

« Dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation qui est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-3.

Cette commission est en outre 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 le même domaine. Elle étudie également les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés ».

■ **Commission facultative et commission obligatoire**

Les comités d'entreprise peuvent constituer des commissions de travail facultatives composées de salariés de l'entreprise, membres ou non du comité. A partir d'un seuil de 200 salariés, la loi rend obligatoire la création d'une commission de la formation. [Art. L. 434-7, al.4](#) et [R. 432-7 c. trav.](#)

⁸ Circé Consultants « Bilan de la négociation de branche sur la formation », étude commandée par la DARES, Ministère du travail, Juin 2005.

L'obligation de constituer une commission de la formation ne pèse que sur le comité lui-même et n'est assortie d'aucune sanction⁹. L'obligation signifie que, si le comité constitue les dites commissions, l'employeur est tenu de lui accorder les avantages prévus par la loi et, en particulier, le paiement du temps passé aux séances.

■ **Composition**

Qu'elle soit facultative ou obligatoire, la composition de la commission est la même, à l'exception des experts extérieurs à l'entreprise.

La composition de la commission est fixée librement par le comité, par vote majoritaire. Le nombre de membre n'est pas limité. Le Comité d'entreprise peut choisir des élus ou des suppléants, ou des salariés non membres du comité, qu'ils soient ou non syndiqués.

S'agissant d'une commission d'ordre professionnel ([art. R. 432-7 c. trav.](#)), la présidence est assurée par un membre du comité d'entreprise (titulaire ou suppléant).

La loi ne mentionne ni les représentants de la direction, ni les représentants syndicaux. Le comité en décide librement.

La commission peut se faire assister par des experts ou des techniciens appartenant au personnel de l'entreprise s'il s'agit d'une commission facultative (entreprise de moins de 200 salariés) et d'experts extérieurs à l'entreprise s'il s'agit de la commission obligatoire (entreprise de plus de 200 salariés). En effet, la commission obligatoire, régie par le 4^e alinéa de l'article L. 434-7 n'est pas soumise au 2^e alinéa du même article qui ne prévoit, pour les commissions facultatives, que l'assistance d'experts appartenant à l'entreprise.

■ **Attributions**

Les attributions d'une commission facultative (entreprise de moins de 200 salariés) ou d'une commission obligatoire sont les mêmes.

Il s'agit, dans les deux cas, d'une commission qui a pour objet d'étudier pour le compte du comité d'entreprise, auquel elle rend compte, les problèmes de la formation. Un comité d'entreprise d'une entreprise de moins de 200 salariés est entièrement libre de faire remplir à la commission qu'il aura constitué les attributions prévues à [l'article L. 434-7 du code du travail](#) pour les commissions «obligatoires» (préparation des délibérations, information et expression des salariés, problèmes spécifiques concernant certaines catégories de salariés: jeunes, handicapés...).

La commission de la formation a pour rôle d'éclairer le Comité d'entreprise sur la technicité des dossiers. Le Comité d'entreprise a un rôle plus prospectif : il a, en matière de formation, une mission collective de veiller à l'évolution des compétences et des emplois.

En revanche, les obligations de l'employeur à l'égard de la commission diffèrent selon qu'elle est facultative ou obligatoire. En effet, selon [l'article L. 934-4 du code du travail](#), le chef d'entreprise est tenu de communiquer aux membres de la commission de la formation, en même temps qu'au comité d'entreprise, les documents préparatoires au plan de formation. Cette obligation ne vise que les commissions obligatoires. Le non-respect de cette obligation par l'employeur l'expose à la sanction fiscale ([article 951-9 du Code du travail](#)) et, le cas échéant, à une sanction pénale.

⁹ Cf. Maurice COHEN, « Le Droit des Comités d'entreprise et des Comités de groupe », L.G.D.J., p. 338., 7^{ème} Ed 2003

Cependant ni la commission facultative, ni la commission obligatoire ne se substituent au comité d'entreprise pour la consultation sur le plan de formation de l'entreprise; les deux ne sont que des commissions d'études.

▪ **Fonctionnement et moyens**

Le comité d'entreprise est libre de fixer le mode de fonctionnement et le programme de travail de la commission de la formation. Tous les travaux et rapports de la commission sont soumis à la délibération du comité. Elles se réunissent sur convocation de leur président ou à la demande du comité. Des crédits peuvent être mis à leur disposition par le comité.

Les crédits d'heures des membres de la commission sont régis différemment selon qu'il s'agit d'une commission facultative ou d'une commission obligatoire.

- Les membres titulaires et suppléants du comité :
 - le temps passé aux séances de la commission « obligatoire » leur est payé sans être déduit des 20 heures pour les membres titulaires (art. L 434-1, alinéa 4 c. trav.) ;
 - la loi n'accorde pas de crédit d'heures spécial pour la participation aux réunions des commissions facultatives. A défaut d'accord plus favorable, le temps passé aux séances de ces commissions devra être imputé sur leur crédit d'heures légal.

- Les membres non titulaires d'un mandat :
La loi ne leur accorde aucun crédit d'heures, ni pour la commission facultative, ni pour la commission obligatoire. Leur participation à la réunion, sur le temps de travail, suppose un accord préalable de l'employeur.

Ce que disent les accords de branches

Les moyens de travail de la commission de la formation peuvent être précisés dans les conventions collectives ou les accords d'entreprises relatifs à la formation.

L'article L. 934-2-3e c. trav. stipule que les négociations de branche ou d'entreprise doivent porter sur les moyens reconnus aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation. Certains accords de branche, s'ils n'accordent pas de moyens nouveaux aux Comités d'entreprise contiennent en revanche des dispositions relatives aux Commissions de formation.

Certains accords **abaissent le seuil d'effectifs pour la création d'une commission** de 200 salariés à 100. On peut citer à cet égard l'accord intervenu dans la branche de la Publicité.

Illustration - Accord de la Publicité du 15/11/04

« Les parties signataires recommandent que des commissions de formation soient constituées dans les entreprises comportant au moins cent (100) salariés ».

Au nombre des moyens concrets accordés aux commissions ou à leurs membres, certains accords prévoient des **possibilités de formation pour les membres de la commission**.

Illustration - Accord intervenu dans la branche de l'Assurance du 14/10/04

« Les membres de la commission de formation, ou, à défaut, ceux du comité d'entreprise ou d'établissement, ont la possibilité de bénéficier d'une action de formation destinée à appréhender les récentes évolutions du droit de la formation professionnelle. Les entreprises prévoient ainsi, au plan de formation, le stage de formation évoqué ci-dessus au cours de l'année d'entrée en vigueur du présent accord. »

D'autres accords prévoient **un contingent d'heures annuel** s'ajoutant au temps passé en réunion attribué aux membres de la Commission pour l'exercice de leurs fonctions **ou des facilités pour siéger dans une commission.**

Illustration

L'accord intervenu dans la branche de la Couture du 15/11/04

« Le temps passé en séance par les membres de la commission formation sera rémunéré comme du temps de travail dans la limite de 6 heures par an par membre. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, il sera recherché les solutions de nature à permettre aux membres titulaires du CE ou aux DP auxquels sont dévolus les questions relevant de la formation continue d'assurer leur mission. Des facilités seront accordées aux salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un conseil administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes de formation (ou participer à un jury d'examen). »

L'accord Textile du 13/09/04 prévoit des dispositions similaires : « Le temps passé est payé comme temps de travail dans la limite globale de 24 heures par an et de 8 heures maximum par personne. »

L'accord Cuirs et Peaux du 03/11/04 prévoit également des dispositions dans ce sens : « Dans la mesure ou des salariés (sans heures de délégation) participeraient, éventuellement, à des réunions de la Commission de Formation consacrées à l'examen du Plan de Formation, auxquels cas ces missions s'effectueraient sans perte de salaire. »

La position des juges

La jurisprudence antérieure aux lois «Auroux» de 1982 a également eu à connaître des litiges relatifs à l'information de la commission et à l'accès dans l'entreprise de conseils en formation extérieurs.

- **Le Comité d'entreprise et la commission formation disposent d'un rôle actif dans la recherche de l'information nécessaire auprès des salariés** par voie d'enquête et par le recours à un organisme conseil spécialisé. [Cass. Crim., 7 février 1981, Société C.E.T.E.L.E.M. in A.F.P., n° 53, juillet-août 1981, p. 93-96.](#)
- Dans le même sens, [Cour d'Appel de Grenoble, Chambre correctionnelle, 1er octobre 1982, «unité hermétique» in A.F.P., n° 62, janvier- février 1983, p. 141-142.](#)

Plus récemment, plusieurs décisions peuvent être citées.

- **L'employeur est tenu de communiquer aux membres de la commission de la formation les documents préparatoires au plan de formation (commission obligatoire, entreprise de plus de 200 salariés), sous peine de délit d'entrave.**
Le fait de ne pas adresser tous les documents prévus par [l'article D. 932-1 du code du travail aux membres de la commission de formation professionnelle](#) émanant dudit comité et en préparant la consultation, que le projet de plan de formation pour l'année suivante n'avait été envoyé que cinq jours avant la réunion de la commission et que bien que certains documents importants n'aient été communiqués qu'après, le président s'était opposé à la tenue d'une nouvelle réunion **engage la responsabilité pénale** des président et directeur général d'une banque. [Cass. Crim, 13 Janvier 1998, N° 96-81.477, publié au Bulletin criminel janvier 1998 N° 16, p. 35.](#)
- **Sur le paiement des heures de délégation pour le temps passé à une réunion de la commission de la formation :** le temps nécessaire à l'exercice des fonctions de membre du comité d'entreprise et de représentant syndical est de plein droit considéré comme

temps de travail et payé à échéance normale **pour les membres titulaires du Comité d'entreprise** (article L. 434-1, al. 3 du code du travail). Pour condamner l'employeur à payer au salarié un rappel de salaires, l'ordonnance attaquée n'a pas répondu aux conclusions de l'employeur faisant valoir que l'intéressé n'était pas membre titulaire du comité central d'entreprise. Le conseil de prud'hommes n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé. Cass. Soc, 12 Juillet 1994, N° 92-43.967, Inédit, SA Jean Lefebvre C/M. Alain Collin.

- **Liberté de choix du Comité d'entreprise sur la composition de la commission :**
 « Conformément aux articles L.434-7 et R. 432-7 du code du travail et à l'article 19 du règlement intérieur du comité d'établissement, le nouveau comité d'établissement, qui dispose de la liberté de choix pour constituer les commissions autres que la commission économique, peut prendre en considération le nombre d'élus au comité, sans référence au nombre de voix, peu important qu'une telle décision, prise à la majorité des voix aboutisse à l'exclusion d'un syndicat de toute représentation au sein desdites commissions. » Cour d'appel de Paris, chambre 1, section B, 29 Mars 1991, Syndicat national CFTC du Crédit du Nord c/ comité d'établissement parisien du Crédit du Nord.

Le recours aux experts dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Ce que prévoient les textes

Article L. 434-6 du code du travail

Alinéa 4 : « Le comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, peut, en outre, avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés à l'article L. 432-2. Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ce même article.

Alinéa 5 : L'expert-comptable et l'expert visé à l'alinéa ci-dessus sont rémunérés par l'entreprise. Ils ont libre accès dans l'entreprise.

Alinéa 6 : Le recours à l'expert visé au quatrième alinéa du présent article fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée ou sur l'une ou l'autre de ces questions, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence. Ce dernier est également compétent en cas de litige sur la rémunération dudit expert ou de l'expert-comptable visé au premier alinéa du présent article.

Alinéa 7 : Le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Le recours à un expert donne lieu à délibération du comité d'entreprise. L'expert choisi par le comité dispose des documents détenus par le comité d'entreprise. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise.

Alinéa 8 : Les experts visés ci-dessus sont tenus aux obligations de secret et de discrétion tels que définis à l'article L. 432-7.

Le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel (art. L. 432-2 du Code du travail). Dans ce contexte et de façon générale, le recours à un expert peut se révéler utile.

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, les comités d'entreprise peuvent avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important (art. L. 434-6, alinéa 4 c. trav.). Cet expert sera choisi par le comité d'entreprise et rémunéré par l'employeur.

Dans tous les cas (entreprises de plus ou de moins de 300 salariés), le comité d'entreprise peut également faire appel à un expert. L'expert sera alors rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux.

Les experts dits « libres » (autre qu'expert-comptable) peuvent être désignés à tout moment sur simple délibération du Comité d'entreprise, c'est à dire sur proposition nominative adoptée par la majorité des membres titulaires présents du Comité d'entreprise, lors d'une réunion ordinaire ou extra-ordinaire. Il est à noter que le chef d'entreprise ne doit pas participer au vote en vue de désigner l'expert libre¹⁰.

L'expert peut être nommé pour une période déterminée ou indéterminée ; il peut être choisi librement parmi des spécialistes, des experts professionnels ou non, des cadres de l'entreprise, des syndicalistes ... Rien n'interdit de choisir comme expert un ancien membre du personnel de l'entreprise. Le comité peut à tout moment modifier son choix, augmenter ou diminuer le nombre de ses experts, à condition de respecter les contrats auxquels il a souscrit, même si ces contrats sont antérieurs à un changement de majorité au sein du Comité d'entreprise (ce changement de majorité est inopposable aux tiers).

Le choix du comité ne peut pas être remis en cause par une décision judiciaire, sauf en cas d'irrégularité lors de la désignation. Le tribunal de grande instance est compétent pour tous litiges relatifs à l'opportunité de l'expertise, à l'étendue de sa mission et au montant de la rémunération (art. L. 434-6, alinéa 6 c. trav.).

La mission de cet expert peut porter exclusivement sur la formation professionnelle.

Pour l'exercice de sa mission, l'expert libre n'a pas accès, à la différence de l'expert-comptable, directement aux documents de l'entreprise dans les services de l'entreprise. Il travaille sur les documents détenus par le Comité d'entreprise : procès verbaux, documents remis par l'employeur, par des administrateurs, par des membres du Comité d'entreprise etc.

Si l'expert a libre accès aux locaux dépendant directement du Comité d'entreprise, il doit obtenir l'accord de la direction pour accéder aux locaux dépendant de son autorité. Les conditions de cet accès sont définies par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise (art. 434-6, alinéa 7 c. trav.).

La position des juges

On ne peut déduire de la liberté pour le Comité d'entreprise de désigner un expert libre, la participation d'un tiers à toute réunion du Comité d'entreprise sans que le président ne puisse s'y opposer.

Doivent être annulées les dispositions d'un règlement intérieur prévoyant la participation de tiers à toute réunion du comité d'entreprise que la majorité déciderait sans que le président ne puisse s'y opposer dès lors, d'une part, qu'elles violent les articles L. 433-1 et L. 433-2 du code du travail qui déterminent strictement la composition du comité d'entreprise limitée au président et aux membres appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise et l'article L. 434-7 du code du travail qui y ajoute les experts et techniciens, dès lors, d'autre part, qu'elles sont contraires à la volonté du législateur qui, par les articles L. 431-7 et L. 412-

¹⁰ Maurice Cohen, « Le droit des comités d'entreprises et des comités de groupe, LGDJ, 2003, p. 639.

10 du code du travail, a soumis à l'accord du chef d'entreprise l'intervention de tiers aux simples réunions d'information organisées par le comité ou les sections syndicales pourtant moins importantes.

Cour d'appel d'Orléans, 29 Novembre 1990, Aprahamian C/ Comité d'Etablissement de Vitry de la Société CGEE

La formation des élus

Ce que prévoient les textes

Article L. 434-10 du code du travail

Les membres titulaires du comité d'entreprise qui, à la date de promulgation de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, détiennent un mandat ou seront élus pour la première fois après cette date, bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article L. 434-1, est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé prévu au chapitre Ier du titre V du livre IV du présent code.

Le financement de la formation instituée au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise.

Article L. 451-1 du code du travail

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises occupant au moins dix salariés à la hauteur de 0,08 pour mille du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

Les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles, dans la limite prévue à l'alinéa précédent, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, prévu à l'article L. 950-1 du présent code.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours.

Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

Le nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues aux alinéas précédents ainsi qu'aux articles L. 236-10 et L. 434-10 ne peut dépasser un maximum fixé par arrêté ministériel compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe aussi, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congé pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés prévus au présent article.

Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages visés au premier alinéa du présent article dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.

Les travailleurs involontairement privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

Les membres titulaires des comités d'entreprise bénéficient du droit à un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours ouvrables pendant leur premier mandat (art. L. 434-10, Code du travail).

La formation professionnelle faisant partie des attributions économiques du comité d'entreprise, rien n'interdit aux élus de se former dans cette matière. Ils peuvent également suivre une formation dans le cadre du congé formation économique sociale et syndicale défini aux [articles 451-1 et suivants du Code du travail](#).

Ces deux types de stages ne réduisent en rien les droits dont peuvent bénéficier les élus, en leur qualité de salarié, au titre de la formation continue.

Ce que disent les accords de branche

Quelques accords de branche prévoient la prise en charge d'actions de formation à destination des membres du Comité d'entreprise, des délégués syndicaux ou des représentants des organisations syndicales.

Les accords **Assurance**, **Chimie** et **Métallurgie** notamment ouvrent, pour les membres de la commission formation, la faculté de bénéficier d'actions de formation destinées à leur permettre d'appréhender les effets de la réforme de la formation.

Illustrations

Accords Chimie du 08/11/04

« Constitue une priorité pour le DIF l'amélioration de la connaissance des accords de branche, organisées par des organismes de formation auxquels participent les organisations syndicales de salariés et/ou les organisations professionnelles d'employeurs. »

Accord Métallurgie du 20/07/04

« Les organisations signataires conviennent que les formations organisées par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels peuvent être suivies dans le cadre du droit individuel à la formation. »

Accord Sociétés d'Assurance du 14 octobre 2004

« Les membres de la commission de formation, ou, à défaut, ceux du comité d'entreprise ou d'établissement, ont la possibilité de bénéficier d'une action de formation destinée à appréhender les récentes évolutions du droit de la formation professionnelle. Les entreprises prévoient ainsi, au plan de formation, le stage de formation évoqué ci-dessus au cours de l'année d'entrée en vigueur du présent accord. » Article 17.

L'accès à l'information : études prospectives, anticipation

Ce que prévoient les textes

Le comité peut utiliser ses ressources pour le financement de ses activités en matière de formation (études, recherche, documentation, information, formation..).

La loi du 4 mai 2004 a renvoyé à la négociation de branche la création d'Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications. L'ANI du 5 décembre 2003 dispose que les résultats des études produites par ces observatoires seront communiquées aux institutions représentatives du personnel : « Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné. »

Les entreprises entrant dans le champ d'application de ce texte doivent donc communiquer ces informations au Comité d'entreprise.

Ce que disent les accords de branche

Quelques accords de branche ont insisté sur l'importance de communiquer au comité d'entreprise les **résultats des travaux des observatoires de branche**.

Illustrations

Accord intervenu dans la branche du Transport aérien du 09/09/04

« A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du transport aérien, sont mis à la disposition des représentants des organisations syndicales et des IRP des entreprises de la branche. »

Accord intervenu dans l'Hôtellerie -Restauration du 21/12/04

Les résultats des travaux réalisés par l'observatoire prospectifs des métiers et des qualifications et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle, sont mis à disposition des organisations professionnelles et de salariés des branches professionnelles signataires du présent accord cadre.

La position des juges

Entre dans les attributions de la commission Formation le fait de procéder à une étude sur les besoins des salariés en matière de formation. Le Comité d'entreprise et la commission de formation professionnelle doivent disposer des informations indispensables à l'exercice réel de leurs fonctions consultatives, qu'aucune disposition légale ne prévoit de restriction à leur liberté dans ce domaine des lors qu'ils demeurent dans les limites de leurs attributions.

« Le comité d'entreprise d'une société et la commission de formation professionnelle créée en application de l'article L. 432-1 alinéa 5 du code du travail s'étant vus refuser par les dirigeants de la société l'autorisation de faire procéder, par un organisme étranger à l'entreprise, à une étude sur les besoins des salariés en matière de formation professionnelle et, ayant alors demandé à effectuer eux mêmes une enquête auprès des travailleurs concernés en se déplaçant sur les lieux de travail, s'étant heurtés à nouveau à l'opposition des dirigeants de l'entreprise. A justifié sa décision condamnant ces derniers du chef d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise la cour d'appel qui a constaté que pour coopérer avec la direction à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail dans les formes prévues par l'article L. 432-1 du code du travail, le Comité d'entreprise et la commission de formation professionnelle doivent disposer des informations indispensables à l'exercice réel de leurs fonctions consultatives, qu'aucune disposition légale ne prévoit de restriction à leur liberté dans ce domaine des lors qu'ils demeurent dans les limites de leurs attributions et que si les prévenus soutenaient que la décision de refus n'avait été prise qu'après la présentation d'un planning démontrant que sa mise à exécution aurait eu pour résultat le dépassement desdites limites, les chefs d'entreprise, qui ne connaissaient pas les modalités exactes de la consultation envisagée, ne pouvaient a priori s'y opposer, la liberté de déplacement des représentants du personnel s'imposant à eux en vertu des prescriptions légales. ces déplacements ne sauraient être subordonnés à aucune autorisation préalable des chefs d'entreprise, des lors qu'ils doivent être effectués dans le cadre des missions des représentants du personnel ». Cass. Crim, 12 Octobre 1982, n° JurisData 1982-702081, Inédit.

Fiche 9 – Liste des accords d’entreprise ou de groupe au 27 juin 2006

Entreprise/Groupe	Date de signature	Branche	Nature du texte
AFFA	10/02/06	-	Accord global
ARCELOR	21/01/05	Métallurgie	Accord global
AREVA	05/05/06	Syntec, métallurgie, chimie...	Accord global
AXA	29/10/04	Stés d’assurance	Accord global
BANQUE DE FRANCE	En cours	-	Accord DIF
BNP PARIBAS	27/07/05	Banques	Accord DIF
BOUYGUES BATIMENT IDF SA	29/06/05	BTP	Accord DIF
BPLG (filiale de BNP Paribas)	En cours	Banques	?
CASINO	11/03/05	Commerce, restauration rapide	Accord global
CETELEM (filiale de BNP Paribas)	25/10/05	Banque	Accord DIF
CREDIT MUTUEL NORD	En cours	-	Accord global
EADS	21/04/05	Métallurgie	Accord global
EDF	24/02/06	IEG	Accord global
FRANCE TELECOM	En cours	Telecom	Accord global
GIAT INDUSTRIES	Applicable dès le 01/01/05	Métallurgie	Accord global
GROUPAMA	En cours	Stés d’assurance	?
JOHNSON DIVERSEY	22/12/04	Chimie	Accord DIF
KPMG	17/05/05	Experts comptables	Accord global
LA POSTE	21/02/05	-	Accord global
LABORATOIRE NATIONAL DE METROLOGIE ET D’ESSAIS	17/06/05	-	Accord global
MESSIER DOWTY	13/01/05	Métallurgie ?	?
PSA PEUGEOT CITROEN	15/04/05	Métallurgie	Accord global
SCHNEIDER ELECTRICS	02/12/05	Métallurgie	Accord global
SNCF	25 /04/ 05	-	Accord global
SPCL	20/10/05	-	Accord DIF
VEOLIA	11/10/04	Déchets, eau, assainissement, énergie, environnement ...	Accord global

Fiche 10 - Premières tendances de la négociation d'entreprise et de groupe

	Accord de groupe	Accord d'entreprise	Accord global ?	Accord de branche impératif ?	Anticipation du DIF	Pendant le temps de travail - DIF
AFPA		X	X		X	
AREVA	X		X	X	X	X
AXA	X		X		X	X
BNP PARIBAS		X	Accord DIF	X	X	X
BOUYGUES BATIMENT IDF SA		X	Accord DIF	X		X
CASINO	X		X	X	X	X
CETEM (filiale de BNP Paribas)		X	Accord DIF	X	X	X
CREDIT AGRICOLE	X		X	X	X	X
EADS	X		X	X	X	X
EDF		X	X	X	X	X
JOHNSON DIVERSEY		X	X	X	X (avec clause de débit)	X
KPMG		X	X	X		X
LA POSTE		X	X			X
LABORATOIRE NATIONAL DE METROLOGIE		X	X	?		

ET D'ESSAIS						
LUBRIZOL		X	X	X		X
MBCA		X	Accord DIF			X
PSA PEUGEOT CITROEN	X		X		X	X
QUALIGAZ		X	Accord DIF	?		X
RHODIA	X		Accord DIF	X		X
SCHNEIDER ELECTRICS		X	X			X
SEITA		X	X	?		X
SNCF		X	X		X	X
SNECMA		X	X		X	
SPCL		X	Accord DIF			X
VEOLIA	X		X	X		
Total	8	17	18	13	13	21
	32%	68%	72%	52%	52%	84%

Fiche 11 - L'opportunité de négocier un accord d'entreprise

L'employeur n'a **pas d'obligation de négocier**, au niveau de l'entreprise, en matière de formation professionnelle, contrairement à la branche qui est soumise à une obligation triennale de négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation (L.934-2 du Code du travail).

Cependant, il peut avoir intérêt à négocier un tel accord en matière de formation, notamment selon les projets de développements de son entreprise, selon la politique ressources humaines qu'il souhaite mettre en œuvre, selon les dispositions de l'accord de branche dont l'entreprise relève.

L'accord d'entreprise constitue un outil de dialogue social qui permet de définir avec les représentants des salariés les objectifs, les priorités et les moyens que l'entreprise se donne en matière de formation, pour une période donnée.

Il est important de souligner que l'accord d'entreprise n'est pas la seule voie pour définir les modalités de mise en œuvre des dispositifs de la formation professionnelle au sein de l'entreprise.

Ainsi, la voie unilatérale est ouverte à l'employeur qui envisage, par exemple, de créer un catalogue de formation "DIF" ou de mettre en œuvre des procédures particulières de demandes de DIF (calendrier, formulaires, etc.), dans le respect du cadre légal et conventionnel applicable.

Certains accords interprofessionnels ou de branche prévoient également la possibilité pour l'employeur de négocier certaines dispositions directement avec le salarié : par exemple, le départ en formation sur le temps de travail ou hors temps de travail dans le cadre du DIF.

Avant de s'engager dans un processus de négociation, il convient donc d'apprécier la pertinence de la démarche au regard de plusieurs considérations.

Questionnement indicatif avant de s'engager dans un processus de négociation

- **L'accord de branche permet-il de répondre aux problématiques spécifiques de l'entreprise ?**

Dans quelle mesure l'accord de branche prend en compte les spécificités de l'entreprise? L'entreprise dispose-t-elle d'un contexte particulier (difficultés de recrutement, salariés à mi-carrière, etc.) qui pourrait conduire à la négociation d'un accord d'entreprise sur la formation ?

- **L'accord de branche est-il un accord de méthode ou un accord normatif ?**

L'accord de branche met-il en œuvre des procédures concrètes (accord normatif) ? Contient-il essentiellement des dispositions non impératives (accord de méthode) ?

- Quelle est la culture de négociation dans l'entreprise (négociation sur d'autres sujets : RTT, salaires, gestion des compétences, ...) ?

Quelles sont les pratiques de concertation avec les institutions représentatives du personnel ?
L'entreprise envisage-t-elle de développer le dialogue social ?

- L'entreprise est-elle en train de mener un projet de conduite de changement qui pourrait être facilité par la négociation d'un accord sur la formation ?

Remarques importantes :

- ◆ La négociation d'un accord d'entreprise en matière de formation n'exonère pas l'employeur de suivre selon les règles en vigueur.
- ◆ La négociation d'un accord d'entreprise laisse toujours un espace pour la négociation individuelle entre le salarié et l'employeur, notamment pour s'accorder sur le choix de l'action de formation dans le cadre du DIF, et/ou sur les engagements de l'employeur en cas de formation en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation ou de la catégorie 3 du plan de formation.

Fiche 12 - Le cadre juridique d'un accord d'entreprise

◆ L'espace de négociation d'un accord d'entreprise délimité par la loi

L'espace de négociation d'un accord d'entreprise est délimité :

- par l'ordre public absolu : il est défini par les droits reconnus par la Constitution ou les principes constitutionnels (ex : la grève),
- par l'ordre public social : il est défini par l'ensemble des règles auxquelles il est impossible de déroger par accord collectif : « *La convention et l'accord collectif peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements* » (article L. 132-4).

- par l'accord de branche applicable à l'entreprise : dans l'hypothèse où l'accord de branche contient des dispositions impératives, l'accord d'entreprise devra être plus favorable pour les salariés. Dans le cas où l'accord de branche ne contient pas de dispositions impératives, l'accord d'entreprise pourra contenir des dispositions différentes, voire moins favorables pour les salariés.

" En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du présent code, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des dispositions dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement » (article L. 132-23).

Illustration

- Exemple de clause impérative issue de l'accord dans la branche Chaussure du 22/09/04 - article 9 : *"La demande de DIF doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre deux mois avant le départ en formation envisagé."*

- Exemple de dispositions non impératives issues de l'accord dans la branche des Industries Chimiques du 8/11/04 - article 12-3: *"Un accord de groupe, d'entreprise, d'établissement ou un accord entre le salarié et l'employeur peut prévoir sa réalisation [DIF] pendant le temps de travail."*

◆ Les parties à la négociation collective d'entreprise

- **Le principe**

Du côté patronal, l'employeur lui-même ou un cadre désigné par lui a la capacité de négocier un accord collectif.

Du coté salarié, les délégués syndicaux, désignés par une organisation syndicale, peuvent signer un accord.

▪ **Les dérogations ouvertes par la loi du 4 mai 2004 (article L. 132-26)**

La possibilité de signer un accord avec les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel ou un salarié mandaté par une organisation syndicale est prévue par la loi, en l'absence de tout délégué syndical.

Dans les entreprises dépourvues de tout délégué syndical et en présence d'une convention collective de branche étendue le permettant expressément, deux cas sont à envisager.

a) La négociation avec les élus du personnel

En l'absence de délégué syndical, ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs.

Les accords ainsi signés doivent être approuvés par une commission paritaire de branche. Sans approbation, le texte négocié est réputé non écrit.

b) La négociation ponctuelle avec un salarié mandaté

Pour que l'employeur puisse négocier un accord avec un salarié mandaté, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

- la possibilité doit être prévue dans un accord de branche ;
- l'entreprise doit être dépourvue de délégué syndical ;
- un procès verbal de carence attestant de l'absence de représentants élus du personnel doit être établi.

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national peut mandater un salarié (un par organisation) et pour une négociation déterminée.

L'accord ainsi négocié doit être approuvé par référendum au sein de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, le texte est réputé non écrit.

	Négociation avec les élus	Négociation avec un salarié mandaté
Conditions	- Convention collective de branche étendue ouvrant cette possibilité - Absence de délégué syndical, ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical	- Convention collective de branche étendue ouvrant cette possibilité - l'entreprise doit être dépourvue de délégué syndical - un procès verbal de carence attestant de l'absence de représentants élus du personnel doit être établi
Approbation nécessaire	Par une commission paritaire de branche	Par la majorité des salariés à la majorité des suffrages exprimés
Sanction du défaut d'approbation	réputé non écrit	réputé non écrit

NB : L'employeur qui souhaite négocier un accord d'entreprise, en matière de formation professionnelle, doit faire délibérer le CE sur les résultats des négociations ouvertes avec les organisations syndicales. (art. L 934-4, al 1 c. trav.).

Fiche 13 - Le processus de négociation

◆ Définition

La négociation collective se définit comme une série d'entretiens, d'échanges de vues, de démarches entreprises pour aboutir à un accord.

◆ Quelques règles à respecter

Quelques règles doivent être respectées quant à l'ouverture et au déroulement des négociations collectives ponctuelles :

- l'obligation de loyauté est un principe général qui préside à l'élaboration d'un accord collectif. L'employeur s'interdit de prendre des décisions unilatérales en cours de négociations sur les matières objets de la négociation
- tous les syndicats présents dans l'entreprise doivent être invités à négocier. A défaut, l'accord conclu sans que l'ensemble des organisations aient été invités à sa négociation est nul.
- les réunions de négociations doivent être communes à toutes les organisations syndicales. Les rencontres ne peuvent pas être séparées. Cette obligation s'impose jusqu'à la fin des négociations, mais se limite à l'invitation. Si un syndicat refuse de participer à une négociation ou cesse d'y participer, les négociations peuvent se poursuivre avec les autres organisations.
- Dès lors que l'objet de la négociation porte sur un sujet entrant dans la compétence du comité d'entreprise, il doit être consulté.

◆ Réunion préparatoire

Lors d'une réunion préparatoire, les parties se mettent d'accord sur :

- la composition de la délégation syndicale ;
- l'objet et la périodicité des négociations ;
- les informations préalables à remettre à la partie représentant les salariés.

◆ Mentions obligatoires

Un certain nombre de dispositions doivent figurer dans l'accord d'entreprise :

- le **champ d'application territorial** : entreprise, groupe d'entreprise, établissement ;
- le **champ d'application professionnel** : à préciser dans le cas d'activités distinctes de l'activité principale ;
- les **catégories de salariés concernés** : un accord peut s'appliquer à une seule catégorie de salariés ;
- la **durée** : l'accord peut être à durée déterminée ou indéterminée. Dans le cas d'un accord à durée déterminée, aucune dénonciation unilatérale ne peut avoir lieu.
- les **modalités de révision** : l'accord doit prévoir dans quelle forme et à quelle époque il pourra être révisé.
- les **modalités de dénonciation** par les parties signataires et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation.

◆ Issues possibles de la négociation

L'entrée en négociation n'implique pas la conclusion d'un accord. A l'issue de la négociation, deux situations peuvent se présenter :

- un accord est signé par l'employeur ou son représentant, et par le ou les syndicats majoritaires ou à défaut, s'il n'a pas fait l'objet d'une opposition de ces syndicats (majoritaires).
- les négociations ont échoué, la rédaction d'un procès verbal de désaccord n'est pas obligatoire dans le cadre d'une négociation facultative ou ponctuelle sur la formation professionnelle. Toutefois, la vertu d'un tel document est d'expliquer aux salariés les raisons de l'échec et de rappeler les points de désaccords entre les parties. Il permet également de préciser la date à laquelle l'employeur peut reprendre une initiative unilatérale dans le même domaine.

◆ Validité de l'accord

L'accord collectif doit être rédigé par écrit et comporter la signature des parties, sous peine de nullité.

Dans les cas dérogatoires, la validité de l'accord est soumise à l'approbation d'une commission paritaire de branche (en cas de négociation avec les élus) ou au référendum des salariés (en cas de négociation avec un salarié mandaté).

◆ Notification et dépôt de l'accord

La partie la plus diligente des organisations signataires d'un accord collectif en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. L'accord signé doit être déposé par la partie la plus diligente en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu où l'accord a été conclu.

◆ Entrée en vigueur

L'accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la DDTEFP.

◆ Information

En l'absence d'accord de branche précisant les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel, **l'employeur doit assurer la publicité de l'accord** :

- en faisant figurer l'accord sur la **notice d'information** relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement, **remise au salarié lors de son embauche** ;
- en **fournissant un exemplaire de ce texte au comité d'entreprise** et le cas échéant aux comités d'établissement ainsi qu'aux **délégués du personnel** et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés ;
- en tenant un **exemplaire à jour à la disposition du personnel sur le lieu de travail** ;
- en mettant le cas échéant, **un exemplaire à jour sur l'intranet** à disposition de chaque salarié.

◆ Effets juridiques de l'accord d'entreprise

L'accord s'applique à tous les salariés entrant dans le champ d'application de cet accord, que ceux-ci soient ou non syndiqués.

a) Entre les parties signataires

On distingue le contenu réglementaire de l'accord, qui s'impose au contrat de travail sauf clause plus favorable, et son contenu contractuel, qui n'a d'effet qu'entre les parties signataires.

Les clauses qui concernent la révision ou la dénonciation de l'accord d'entreprise ne concernent que les syndicats signataires ou qui ont adhéré à l'accord.

Exemple : les effets d'une dénonciation

L'accord dénoncé continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis (3 mois).

La dénonciation par l'employeur ou la totalité des syndicats entraîne une remise en cause de l'accord.

La dénonciation par une partie des signataires a pour effet de rendre les clauses dénoncées inopposables aux syndicats les ayant dénoncées au terme du délai d'un an pendant lequel l'accord dénoncé est maintenu. L'accord reste applicable pour l'ensemble des salariés.

b) Sur les contrats de travail

Dès lorsque les clauses de l'accord sont plus favorables, elles s'appliquent immédiatement et automatiquement aux contrats de travail conclus avec l'employeur.

Dans le cas où les règles de l'accord collectif modifient le contrat, il appartiendra au salarié d'accepter ou non cette modification.

Les règles de droit commun sont applicables en cas de contentieux.

Fiche 14 - Les thèmes de négociation d'un accord d'entreprise sur la formation

Après avoir identifié l'espace de négociation d'un accord d'entreprise, **l'employeur est libre de choisir les thèmes** à aborder lors de la négociation, sous réserve de respecter l'articulation avec les autres niveaux de négociation.

Les articles L. 932-1 (plan de formation) et L. 933-2 (DIF) du Code du travail **ouvre expressément la possibilité de fixer, par accord d'entreprise**, un certain nombre de dispositions. Dans le cadre du plan de formation, la possibilité pour les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi de dépasser la durée légale du travail, sans application du régime d'heures supplémentaires est soumise à la conclusion d'un accord d'entreprise ou à l'accord du salarié.

Il n'existe pas de liste exhaustive des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise. Ceux-ci sont encadrés par les dispositions légales (ordre public social) et conventionnelles (accords de branche ou interprofessionnels) en vigueur.

◆ Répartition indicative des thèmes et des niveaux de négociation

Certains thèmes sont expressément exclus de la négociation d'entreprises. D'autres peuvent être abordés à différents niveaux de négociation (accord de branche, accord interprofessionnel, accord d'entreprise ou négociation individuelle). Le tableau ci-dessous reprend, à titre indicatif, les thèmes ouverts à la négociation selon les différents niveaux.

THEMES	NIVEAUX DE NEGOCIATION			
	<i>Branche</i>	<i>Interprofessionnel*</i>	<i>Entreprise</i>	<i>Autres</i>
▪ <i>Les objectifs et moyens de la formation professionnelle</i>	X			
▪ <i>La mise en œuvre de l'entretien professionnel</i>	X	X	X	<i>Dispositions unilatérales</i>
▪ <i>La durée du DIF</i>	X	X		
▪ <i>Les modalités de mise en œuvre du DIF (notamment temps de travail / hors temps de travail)</i>	X	X	X	<i>Accord écrit du salarié</i>
▪ <i>Les Priorités de formations éligibles au DIF</i>	X	X	X	
▪ <i>Le dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail pour les Actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi</i>			X	<i>Accord écrit du salarié</i>

▪ <i>Les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications</i>	X	X		
▪ <i>Le Passeport Formation</i>	X	X	X	<i>Dispositions unilatérales</i>
▪ <i>Le Compte Epargne Temps</i>	X		X	
▪ <i>La définition des bénéficiaires et la nature des actions éligibles au contrat de professionnalisation</i>	X	X		
▪ <i>La durée de l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation</i>	X	X		
▪ <i>Les conditions de prise en charge des contrats ou périodes de professionnalisation</i>	X	X		
▪ <i>La détermination de la liste des qualifications exigibles au titre de la période de professionnalisation</i>	X	X		
▪ <i>Les investissements en nouvelles technologies éducatives</i>	X	X	X	
▪ <i>Les actions de développement des compétences (hors temps de travail)</i>	X		X	<i>Accord écrit du salarié</i>
▪ <i>La valorisation de la fonction tutorale</i>	X	X	X	
▪ <i>Prévoir une contribution complémentaire obligatoire ou volontaire au titre du DIF</i>	X	X	X	

*Interprofessionnel : accords du Réseau France OPCAREG ou AGEFOS-PME.

◆ Exemples de thèmes ouverts à la négociation d'entreprise

Quelques thèmes possibles de négociation sont présentés ci-après. Les listes de thèmes ne sont pas réputées être exhaustives et sont illustrées, aussi souvent que possible, par des clauses d'accord d'entreprise. Il convient de vérifier, au niveau de la branche dont l'entreprise relève, les dispositions concernant le thème abordé, pour s'assurer qu'il est effectivement ouvert à la négociation d'entreprise

1. Le Droit Individuel à la Formation

- *Principales dispositions d'ordre public social (non négociables sauf en mieux):*
 - 20h de DIF par an, avec un plafond à 120h sur 6 ans
 - initiative du salarié
 - allocation de formation équivalent à 50% du salaire net en cas de formation en dehors du temps de travail
 - maintien de la rémunération en cas de formation sur le temps de travail

- information annuelle sur le crédit DIF
- *Listes des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (sous réserve des dispositions de l'accord de branche sur les actions prioritaires, la durée, les conditions d'ancienneté, la procédure d'utilisation du DIF, la transférabilité et le financement):*
 - Conditions d'acquisition des droits à DIF : règles d'ancienneté, durée supérieure, abondement, salariés à temps partiels, etc.

Illustration

- *Augmentation du crédit DIF pour certains salariés*

Accord SNCF du 25 avril 2005 - Cet accord prévoit de porter le DIF à 24h pour les formations visant une promotion.

- *Exercice du DIF par anticipation :*

Accord AXA du 29 octobre 2004 - article 4-5

"Les signataires conviennent d'ouvrir, notamment aux collaborateurs âgés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'ancienneté, la possibilité d'anticiper en tout ou partie l'utilisation d'un DIF à hauteur de 120h dès le 1^{er} janvier 2005."

- **Modalités de mise en œuvre :**

- Catalogue DIF
- Calendrier du DIF : période de demande de DIF, information des salariés
- Hors temps de travail : formalisation des conditions de départ, allocation de formation
- mode de règlement des désaccords et litiges sur l'utilisation du DIF

Illustration

Accord Johnson Diversey du 23 décembre 2004 (branche Chimie)

Cet accord prévoit l'organisation de deux "campagnes de DIF" : du 1^{er} janvier au 31 mars et du 1^{er} octobre au 31 décembre. Les demandes de formation formulées au cours de cette première campagne donnent lieu à l'organisation de la formation en cours d'année. Les formations pour les demandes formulées en fin d'année, sont organisées pour l'année suivante.

L'accord prévoit également la mise en place d'un catalogue DIF au sein de l'entreprise qui se déroulent en dehors du temps de travail. Le catalogue comprend six axes de formation : des formations au management, à la vente, des formations à la sécurité en dehors des formations obligatoires, des formations aux langues, à l'informatique - bureautiques et des formations de culture générale et lutte contre l'illettrisme.

Sources : dépêche AEF n°: 53615

- **Priorités éligibles au titre du DIF**

Illustration

Accord AXA du 29 octobre 2004 - article 4.5

"Le DIF a pour vocation à s'exercer prioritairement dans le cadre des actions relevant du plan de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. (...) Dans ce cadre, les parties sont convenues que le DIF s'exerce en priorité sur le temps de travail».

Accord La Poste du 25 avril 2005

Priorités en matière de DIF :

- Actions de professionnalisation inscrites au plan de formation et répondant aux priorités de l'entreprise
- Actions de formation contribuant à l'évolution professionnelle (mobilité fonctionnelle ou en préparation d'une promotion) qu'elle vise ou non à l'obtention d'un titre ou diplôme, en lien avec les métiers de La Poste et répondant aux besoins de l'entreprise
- Actions de VAE
- Actions de bilan de compétences
- Actions de formation complémentaires à une démarche VAE

- **Mise en œuvre pendant le temps de travail**

Illustration**Accord La Poste du 25 avril 2005 - article 3.3**

" (...) En conformité avec son objectif de faciliter et d'améliorer l'accès à la formation de ses personnels et de promouvoir les actions prioritaires de l'entreprise telles qu'inscrites dans le plan de formation, la Poste fait le choix, en accord avec les organisations syndicales signataires, de permettre la mise en œuvre du DIF pendant le temps de travail dès lors que l'action envisagée est inscrite dans la plan arrêté par l'entreprise et que le salarié ne relève pas de la cible visée."

2. Le contrat de professionnalisation

- Principales dispositions d'ordre public social (non négociables sauf en mieux)::
 - Association d'enseignement généraux, professionnels, technologiques et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.
 - Bénéficiaires : de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.
- Listes de thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (sous réserve des dispositions de l'accord de branche sur l'allongement de la durée du contrat / durée de la formation, la nature des certifications prioritaires, l'accompagnement tutoral, le financement, les coûts forfaitaires de prise en charge, la rémunération des bénéficiaires):
 - Accompagnement tutoral : charte du tuteur, reconnaissance du tutorat, etc.
 - Priorités d'embauche des bénéficiaires

Illustration**Accord SNCF du 25 avril 2005 - chapitre 6- article 7**

"Les bénéficiaires d'un contrat en alternance ayant préparé un diplôme relevant de la liste évoquée précédemment et ayant achevé leur formation avec succès seront, hors difficultés d'intégration importantes pendant la formation ou refus d'une proposition d'embauche, prioritaires pour être recrutés par l'entreprise sur la région dans laquelle ils ont effectué leur contrat en alternance. A défaut d'un emploi vacant correspondant à la qualification professionnelle obtenue sur la région de formation, l'entreprise examinera avec le bénéficiaire les possibilités d'embauche sur une autre région. En tout état de cause un emploi en Ile-de-France lui sera proposé. En cas d'échec à la formation, les bénéficiaires pourront se voir proposer un emploi correspondant à leur niveau de qualification initial, en fonction des besoins de l'entreprise et de l'appréciation portée sur eux pendant la période d'alternance."

3. La période de professionnalisation

- Principales dispositions d'ordre public social (non négociables sauf en mieux): :

- Ouvert à des salariés en CDI
 - Qualifications accessibles
- Liste de thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (sous réserve des dispositions de l'accord de branche sur les bénéficiaires, la liste des qualifications prioritaires, la durée des actions de professionnalisation, la procédure, le financement, les liens avec le DIF, la VAE, le bilan de compétences):
- listes des qualifications prioritaires accessibles
 - procédure
 - liens avec le DIF, la VAE, le bilan de compétences

Illustration

Accord SNCF du 25 avril 2005 -Chapitre 5 -article 4

"Le recours à une période de professionnalisation peut être décidé après un entretien d'orientation effectué avec le responsable désigné par le Directeur d'établissement au sein du pôle Ressources Humaines, ou à la suite d'un bilan auprès d'un des Agences/Centres Mutualisés de Recrutement et d'Orientation (AMRO/CMRO)."

4. Le tutorat

- Principales dispositions d'ordre public social (non négociables sauf en mieux)
- pas d'objet
- Liste des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (sous réserve des dispositions de l'accord de branche sur les conditions à remplir pour exercer la mission de tuteur, les missions, les moyens, les modalités de reconnaissance et le financement) :
- organisation du tutorat
 - définition d'un référentiel / charte du tuteur
 - modalités de reconnaissance dans l'évolution professionnelle du tuteur

Illustration

Accord SNCF du 25 avril 2005 - chapitre 6 - article 7

"L'efficacité des dispositifs de formation en alternance passe notamment par la mise en œuvre de la fonction tutorale. Celle-ci a pour mission d'accompagner les jeunes sous contrat en alternance, de créer et gérer des situations formatives au sein de l'entreprise. L'entreprise souhaite poursuivre la mise en œuvre de cette fonction aussi bien dans le cadre des contrats d'apprentissage que de professionnalisation à durée déterminée.

7.1. Cette fonction présente deux dimensions principales :

- l'organisation du parcours de formation, en relation avec le centre de formation et les unités d'accueil,
- l'accompagnement et le suivi des jeunes pendant les périodes de travail, et le transfert des compétences liées au métier visé.

Selon le contexte d'accueil, elle peut être exercée à deux niveaux : tuteur organisateur et/ou tuteur opérationnel.

7.2. Choisi sur la base du volontariat, le tuteur, exerce sa mission dans le cadre des dispositions définies dans le référentiel « Les fondamentaux du système de formation » (RH 0679 - PS19). Il bénéficie, autant que de besoins, d'une formation adaptée au plus près de sa prise de fonction de tuteur. Sa charge de travail est préalablement fixée et adaptée avec sa hiérarchie.

Le tuteur ne pourra pas se voir confier simultanément le suivi de plus de 3 jeunes en alternance.

7.3. *L'entreprise entend valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre de la fonction tutorale. Le tutorat pourra être un élément pris en compte par la hiérarchie dans la gestion de carrière."*

5. Le passeport formation

- Principales dispositions d'ordre public social (non négociables sauf en mieux)
 - pas d'objet
- Liste des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (sous réserve des dispositions de l'accord de branche sur le contenu, le support, la procédure, l'utilisation et la valeur juridique accordée au passeport formation)
 - Utilisation au sein de l'entreprise
 - Valeur juridique
 - Procédure

Illustration

Accord SNCF 25 avril 2005 - chapitre 2 - article 6

"L'entreprise et les organisations syndicales signataires souhaitent mettre en place un passeport formation pour l'ensemble des agents qui intègrent l'entreprise, quel que soit leur statut. L'entreprise veillera à ce que les agents recrutés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant suivi une formation dans l'entreprise bénéficient de ce dispositif. Celui-ci leur permettra d'obtenir une traçabilité de la formation suivie au-delà de leur contrat de travail avec l'entreprise. Une forme adaptée sera proposée.

Le passeport formation vise à donner les moyens à tout agent qui le souhaite de suivre son parcours professionnel et de formation dans l'entreprise. Il est personnel à l'agent et rempli à son initiative. Il permet à l'agent :

- *d'échanger des informations avec son hiérarchie sur les formations qu'il a suivies et les compétences qu'il a pu acquérir,*
- *de faciliter son orientation professionnelle et éventuellement son changement de filière,*
- *d'éviter les redondances en matière de formation et de mieux cibler ses besoins,*
- *de contribuer à préparer son Entretien Individuel de Formation.*

Il est remis aux nouveaux agents lors de leur entrée dans l'entreprise. Il sera systématiquement proposé à tous les autres agents à l'occasion de leur EIF.

Le passeport formation est un document personnel d'information qui ne se substitue pas aux dispositifs législatifs, statutaires ou réglementaires applicables en matière de formation professionnelle, habilitation, accréditation, certification, autorisation de fonction..."

6. Les entretiens professionnels

- Principales dispositions d'ordre public social (non négociables sauf en mieux)
 - pas d'objet
- Liste des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (sous réserve des dispositions de l'accord de branche sur l'organisation, les effets, et l'articulation avec le DIF et le passeport formation) :
 - organisation
 - les effets
 - la formation des salariés et de l'encadrement
 - l'articulation avec le DIF et le passeport formation