

GENERALITES

Le Comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur le plan de formation professionnelle du personnel.

Cette consultation doit s'effectuer au cours de deux réunions, la première devant avoir lieu avant le 15 novembre et la seconde le 31 décembre de la même année au plus tard.

OBJET DE LA CONSULTATION

L'employeur doit prendre l'avis du CE :

Sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente ;

Sur le projet de plan pour l'année à venir.

(art L.2323-34 du Code du Travail).

Ce projet doit tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité a eu à délibérer, des dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise éventuellement applicables et du plan pour l'égalité professionnelle.

Le CE donne en outre son avis sur l'accueil, l'insertion et la formation des jeunes dans l'entreprise, notamment des jeunes bénéficiant de contrats d'insertion en alternance ainsi que la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) (art L.2323-37 du Code du Travail).

Par ailleurs, la consultation du CE sur l'apprentissage peut intervenir, le cas échéant, à l'occasion de la consultation annuelle sur le plan de formation.

Si l'employeur a l'obligation de recueillir l'avis du CE, il n'est, en revanche, pas exigé qu'il obtienne un avis conforme.

Cette consultation implique :

La communication d'un certain nombre de documents, trois semaines avant la réunion (au plus tard le 23 octobre) ;

La tenue de deux réunions spécifiques.

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements dotés de comité d'établissement, chaque CE doit être consulté sur les problèmes de formation propres à l'établissement.

DOCUMENTS A COMMUNIQUER

Pour permettre aux membres du CE ou à défaut aux DP, aux DS et, le cas échéant, aux membres de la commission de formation (commission obligatoire) de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations du CE, l'employeur doit, trois semaines au moins avant la réunion prévue à cet effet, leur communiquer les documents d'information suivants :

- Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du CE ou à défaut des DP, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies. Cette consultation doit être organisée tous les ans ;
- Le résultat éventuel de la négociation obligatoire sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôts formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social ;
- Les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;
- 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, complété par les informations relatives aux conditions financières de leur exécution et aux effectifs concernés répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe ;
- Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétence et aux congés pour enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, informations relatives également aux conditions dans lesquelles ils ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

- Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes dans l'entreprise ainsi qu'en matière d'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation. En ce qui concerne les bénéficiaires de contrats de qualification, d'adaptation à un emploi et d'orientation, le bilan précise les conditions dans lesquelles se sont déroulés les contrats, et notamment les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes, les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat, les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi, ainsi que les effectifs concernés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- Le plan de formation de l'entreprise et les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas 5 et 7 ci-dessus.

Les entreprises qui souhaitent imputer leurs dépenses d'abonnement à des publications juridiques, scientifiques, techniques, financières et économiques relevant de la presse spécialisée, doivent en communiquer la liste aux membres du CE dans le cadre de cette délibération.

COMMENT S'ORGANISENT LES REUNIONS DU CE

La première réunion comporte la présentation et la discussion sur les documents adressés aux membres du CE. Cette première réunion doit avoir lieu au plus tard le 14 novembre. La seconde réunion consacrée à la délibération sur le plan de formation et aux conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes doit avoir lieu au plus tard le 31 décembre, le plan de formation ayant été communiqué au plus tard le 10 décembre.

ET EN CAS D'OMISSION DE CONSULTATION ?

Dans ce cas un versement de 50% du montant de la participation financière à la formation professionnelle est imposé à l'employeur qui n'a pas consulté le CE, ne peut justifier de la délibération du CE ou ne peut four-

nir de procès-verbal de carence, en l'absence d'institution représentative du personnel.

Par ailleurs, la non consultation relève du délit d'entrave et pénalement sanctionnée.

Attention !

Un employeur qui n'élabore pas de plan de formation n'est pas dispensé de solliciter l'avis du CE car le fait de ne pas organiser de formation n'en constitue pas moins une décision relative au plan de formation !

Le CE peut avoir des contre-propositions à faire et il y aurait entrave à n e pas convoquer le CE au motif qu'il n'y a pas de plan de formation !

CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile



Les Fiches Techniques Formation professionnelle Consultation du CE

23

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S. N. C. C.)**



**Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

Parution avril 2011

