



Les **Dossiers** de

Synerlis

La consultation des partenaires sociaux sur la formation



*Quels sont les documents à remettre aux partenaires sociaux ?
Quelles sont les consultations obligatoires en matière de formation ?
Quelles sont les nouveautés apportées en la matière par la réforme de la formation professionnelle continue ?*

A qui faut-il remettre ces documents ?

Existe-t-il des dates impératives ?

Que se passe-t-il en cas de non respect de ces obligations ?

Quel est le rôle de la commission formation ?

Ce dossier a pour objectif d'apporter un éclairage sur les nombreuses questions relatives au rôle des partenaires sociaux dans le domaine de la formation.

<p>Qui consulter ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le comité d'entreprise dans les entreprises de 50 salariés ou plus, ➤ La délégation unique du personnel en qualité de membre du comité d'entreprise et non en tant que délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés où elle a été mise en place. ➤ Les délégués du personnel dans le cadre de leurs attributions supplétives dans les entreprises de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise ainsi que dans les entreprises de moins de 50 salariés.
<p>A qui remettre les documents ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. ➤ Aux délégués du personnel. ➤ Aux représentants syndicaux au comité d'entreprise. ➤ Aux membres de la commission formation.
<p>Quels documents remettre à la 1^{ère} réunion ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Une documentation faisant état : <ul style="list-style-type: none"> ⇒ des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise (Le CE doit déjà avoir été consulté auparavant sur le sujet antérieurement. Ce peut être le cas au cours d'une réunion mensuelle. ⇒ du résultat éventuels des négociations devant être menées tous les trois ans dans la branche à laquelle appartient l'entreprise sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.



Les **Dossiers** de

Synerlis

La consultation des partenaires sociaux sur la formation

Quels documents remettre à la 1^{ère} réunion ?

- La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (2483).
- Le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle (2068).
- Les informations sur la formation figurant au bilan social de l'entreprise
- Aux membres de la commission formation.
- Les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libérateur 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, 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,
 - ⇒ aux conditions financières de leur exécution,
 - ⇒ 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 compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment
 - ⇒ leur objet,
 - ⇒ leur durée,
 - ⇒ leur coût,
 - ⇒ les conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés,
 - ⇒ les résultats obtenus.
- Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en oeuvre du droit individuel à la formation.
Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation.



Les **Dossiers** de

Synerlis

La consultation des partenaires sociaux sur la formation

<p>Quels documents remettre à la 1^{ère} réunion ?</p>	<p>En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les période de professionnalisation, et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ <i>les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions,</i> ⇒ <i>les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation,</i> ⇒ <i>les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi,</i> ⇒ <i>les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation,</i> ⇒ <i>les effectifs concernés par âge, sexe et niveau initial de formation.</i>
<p>Quels documents remettre à la 2^{ème} réunion ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le plan de formation de l'entreprise de l'année N + 1 complété par les informations prévisionnelles relatives <ul style="list-style-type: none"> ⇒ <i>aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience,</i> ⇒ <i>à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions,</i> ⇒ <i>aux conditions financières de leur exécution,</i> ⇒ <i>aux effectifs concernés répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe.</i> <p><i>L'employeur devra classer les actions en distinguant :</i></p> <p><i>Type 1 : celles qui constituent des actions d'adaptation au poste de travail,</i></p> <p><i>Type 2 : celles liées à l'évolution des emplois ou maintien dans l'emploi,</i></p> <p><i>Type 3 : celles qui correspondent au développement des compétences.</i></p> ➤ Les conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation en précisant les conditions dans lesquelles vont se dérouler les actions ou les période de professionnalisation, et notamment : <ul style="list-style-type: none"> ⇒ <i>les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions,</i> ⇒ <i>les emplois occupés pendant et éventuellement à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation,</i> ⇒ <i>les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi,</i> ⇒ <i>les résultats visés en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation,</i> ⇒ <i>les effectifs concernés par âge, sexe et niveau initial de formation.</i>

Les **Dossiers** de

Synerlis

La consultation des partenaires sociaux sur la formation

<p>Quels documents remettre à la 2^{ème} réunion ?</p>	<p>→ La mise en oeuvre du droit individuel à la formation. <i>Il est conseillé de remettre une note présentant la politique de formation de l'entreprise quant aux modalités de mise en oeuvre du DIF ainsi que les actions de formations prioritaires et / ou éligibles au titre du DIF.</i></p>
<p>Quelles sont les consultations et les dates limites à respecter ?</p>	<p>→ <u>Avant le 24 octobre</u> Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. <i>Cette consultation s'inscrit dans le cadre général des attributions économiques du comité d'entreprise.</i></p> <p>→ <u>Le 24 octobre au plus tard</u> Communication des documents sur l'exécution du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ainsi que sur les orientations générales de la formation dans l'entreprise.</p> <p>→ <u>Le 10 novembre au plus tard</u> Convocation du CE et remise de l'ordre du jour e la 1^{ère} réunion exceptionnelle de CE. <i>Il doit s'agir d'une réunion distincte des réunions mensuelles du CE. Il est fortement recommandé d'établir une convocation, un ordre du jour et un procès verbal distinct de la réunion mensuelle si celle-ci est programmée le même jour.</i></p> <p>→ <u>Le 14 novembre au plus tard</u> 1^{ère} réunion du CE pour délibérer sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et de l'année antérieure. <i>Au cours de cette réunion, les élus peuvent faire des remarques et des observations sur l'état du plan de formation au jour de cette consultation. En tout état ce cause, un compte rendu des débats doit apparaître au procès verbal de réunion et un vote doit matérialiser l'avis du CE.</i></p> <p>→ <u>Le 10 décembre au plus tard</u> Communication du projet de plan de formation avec les documents prévus.</p> <p>→ <u>Le 28 décembre au plus tard</u> Convocation du CE et remise de l'ordre du jour de la 2^{ème} réunion exceptionnelle de CE.</p>



Les **Dossiers** de **Synerlis**

La consultation des partenaires sociaux sur la formation

<p>Quelles sont les consultations et les dates limites à respecter ?</p>	<p><i>Il doit s'agir d'une réunion distincte des réunions mensuelles du CE. Il est fortement recommandé d'établir une convocation, un ordre du jour et un procès verbal distinct de la réunion mensuelle si celle-ci est programmée le même jour</i></p> <p>➤ <u>Le 31 décembre au plus tard</u> 2ème réunion du CE avec délibération et avis du CE sur le projet de plan de formation. <i>Au cours de cette réunion, les élus examinent les actions proposées par l'employeur. Ils peuvent faire des remarques et des observations sur le projet de plan de formation qui leur est présenté, sur la note relative à la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que celle relative au DIF. En tout état de cause, un compte rendu des débats doit apparaître au procès verbal de réunion et un vote doit matérialiser l'avis du CE.</i></p>
<p>Quelles sanctions en cas de non respect de ces obligations ?</p>	<p>➤ L'entreprise d'au moins 50 salariés doit justifier de sa double consultation du CE sur le plan de formation et de la consultation sur les orientations de la formation professionnelle continue. <i>Elle se doit de conserver les extraits des procès verbaux de réunion. Ceux-ci devront être produits en cas de contrôle fiscal. Par ailleurs, dans la déclaration 2483, l'entreprise atteste sur l'honneur avoir correctement consulté ses partenaires sociaux en matière de formation. Toute déclaration erronée serait susceptible d'entraîner des poursuites pénales.</i></p> <p>➤ A défaut de procès verbal de carence, le défaut de consultation des partenaires sociaux est également susceptible d'entraîner, une amende fiscale correspondant à 50 % du montant de la participation de l'employeur à la formation professionnelle continue, soit 0,8 % de la masse salariale brute annuelle.</p> <p>➤ Enfin, l'employeur s'expose à un éventuel délit d'entrave.</p>
<p>Quel est le rôle de commission formation</p>	<p>➤ Elle est obligatoire dans les entreprises et les établissements de plus de 200 salariés.</p> <p>➤ La consultation de la commission formation ne dispense par l'employeur de consulter le comité d'entreprise.</p>

Les **Dossiers** de



La consultation des partenaires sociaux sur la formation

<p>Quel est le rôle de la commission formation ?</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Préparer la délibération du CE sur les bilans relatifs à la formation professionnelle continue ainsi que sur le plan de formation de l'année N + 1. Ses membres sont également destinataires des mêmes documents que ceux qui sont remis au CE.➤ Etudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et participer à leur information.➤ Etudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi, le travail des jeunes et les travailleurs handicapés.
<p>Quelles autres informations et consultations ?</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ En cas de mise en place d'un programme pluriannuel de formation, le CE doit être consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme.➤ En cas d'adhésion libre et volontaire à un OPCA ou de modification de la cotisation de l'employeur, la consultation du CE s'impose.➤ En matière d'apprentissage, le CE est informé sur :<ul style="list-style-type: none">⇒ le nombre d'apprentis engagés par âge et par sexe,⇒ les diplômes ou les titres obtenus par les apprentis ainsi que les modalités d'obtention,⇒ les perspectives d'emploi des apprentis.➤ Le CE est consulté sur :<ul style="list-style-type: none">⇒ les objectifs de l'entreprise dans le cadre de l'apprentissage,⇒ le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau de formation, diplôme ou titre,⇒ les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage (accueil, affectation, encadrement et suivi du jeune)⇒ les modalités de liaison avec le Centre de Formation d'Apprentis (CFA)⇒ l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.⇒ les perspectives d'emploi des apprentis.<p><i>Ces informations et consultations relatives à l'apprentissage peuvent être effectuées lors des réunions de CE sur la formation professionnelle continue, ce qui évitera de nouvelles réunions.</i></p>➤ Enfin, il convient de rappeler que si l'employeur reporte un Congé Individuel de Formation (CIF), dans la limite de 9 mois, en raison du préjudice lié à la bonne marche de l'entreprise, le CE devra impérativement être consulté.

Sources : Art. L.934-4 à L.943-6 du CT – Art. D.932-1 et D.932-2 du CT – Art. 2-7 et 2-9 B du 5 décembre 2003