
Consultation du CSE sur la formation professionnelle

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
1 Sur quels points le CSE est-il consulté en matière de formation professionnelle ?	p. 5
2 Quels sont les éléments pris en considération par le CSE lorsqu'il est consulté en matière d ..	p. 6
3 Quelle est l'importance des consultations sur la formation professionnelle ?	p. 7
4 De quels moyens dispose le CSE pour se faire aider lors de la préparation de la réunion de ..	p. 8
5 Qu'est-ce que la commission de la formation professionnelle ?	p. 9
6 En matière de formation professionnelle la consultation de la commission de la formation pr ..	p. 10
7 Qui du CSE central ou du CSE d'établissement doit intervenir dans le cadre de la consultati ..	p. 11
8 Qui paye les frais de l'expertise commandée par le CSE à l'occasion d'une consultation sur ..	p. 12
9 A quelle occasion le CSE est-il consulté sur le plan de formation ?	p. 13
10 Quel est le calendrier de la consultation du CSE sur le plan de formation ?	p. 14
11 Membres du CSE, nous allons être consultés sur le plan de formation, de quoi s'agit-il ?	p. 15
12 Quels documents l'employeur doit-il remettre aux membres du CSE pour la consultation s ..	p. 16
13 Que se passe-t-il si le CSE s'oppose à l'établissement d'un plan de formation en émettant ..	p. 17
14 Membres du CSE, nous n'avons pas été consultés sur le plan de formation que pouvons- ...	p. 18
15 A quelle occasion le CSE est-il consulté sur les orientations de la formation professionnell ..	p. 19
16 Quels documents l'employeur doit-il remettre aux membres du CSE pour la consultation s ..	p. 20

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

1 Sur quels points le CSE est-il consulté en matière de formation professionnelle ?

Le Comité Social et Economique (CSE) doit être consulté sur 3 grandes thématiques (1) :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail ;
- la situation économique et financière de l'entreprise.

Au cours de ces 3 consultations, de nombreux sujets sont abordés. La formation professionnelle est traitée au cours des 2 premières consultations ci-dessus.

Les orientations de la formation professionnelle, ainsi que la gestion des emplois et des compétences (GPEC) sont abordées au cours de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (2).

Le bilan des actions de formation et le plan de formation sont abordés au cours de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail. Cette consultation annuelle porte notamment sur le programme pluriannuel de formation et les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur (3).

Il n'y a donc pas de consultation du CSE spécifique à la formation professionnelle (au plan de formation par exemple), car le sujet de la formation des salariés est abordé au cours de consultations qui ont des objets beaucoup plus vastes.

(1) Article L2312-17 du Code du travail

(2) Article L2312-24 du Code du travail

(3) Article L2312-26 du Code du travail

2 Quels sont les éléments pris en considération par le CSE lorsqu'il est consulté en matière de formation professionnelle ?

Lorsque le Comité Social et Economique (CSE) est consulté en matière de formation professionnelle, il procède à plusieurs vérifications en prenant en considération les besoins de l'entreprise et des salariés, ainsi que les évolutions futures.

Concernant la consultation sur le projet de plan de formation, l'attention du comité se portera notamment sur :

- la bonne répartition des heures et des budgets de formation entre les catégories socioprofessionnelles, aucune catégorie ne devant être privilégiée par rapport à une autre ;
- la formation programmée pour les salariés ayant un faible niveau de rémunération ;
- la qualification qu'il est possible d'obtenir en suivant les formations proposées.

Pour apprécier la qualité des offres de formation proposées par l'entreprise, ainsi que des périodes de professionnalisation, le CSE sera particulièrement attentif :

- aux conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou périodes de professionnalisation ;
- aux résultats obtenus en fin d'action ;
- aux effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation.

Le CSE analysera notamment, les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires, les emplois occupés à l'issue des périodes de formation ou de professionnalisation...

En outre, il vérifiera qu'aucun salarié n'est écarté d'une offre de formation en raison de son appartenance syndicale, ou en raison de son sexe.

3 Quelle est l'importance des consultations sur la formation professionnelle ?

Les attributions consultatives du Comité Social et Economique (CSE) sont essentielles.

Ces consultations en matière de formation sont particulièrement importantes en ce qu'elle permet aux représentants du personnel d'apprécier la qualité et l'efficacité de la politique de formation prise par l'entreprise.

La formation professionnelle peut se révéler extrêmement déterminante pour une société, car elle peut être liée à la stratégie de développement et d'investissement.

Le comité va pouvoir s'assurer que l'employeur prend une direction qui répond non seulement aux besoins de l'entreprise, mais également aux attentes des salariés.

A travers ces consultations, les membres du CSE "contrôlent" que le chef d'entreprise respecte ses obligations légales, tant en matière de formation, que d'adaptation des collaborateurs à leur poste de travail. Ils pourront juger de la cohérence du plan avec les perspectives de développement de l'entreprise.

Ils peuvent également être force de propositions.

4 De quels moyens dispose le CSE pour se faire aider lors de la préparation de la réunion de consultation sur la formation professionnelle ?

Que ce soit à l'occasion de l'une ou de l'autre des consultations concernant la formation professionnelle, le Comité Social et Economique (CSE) dispose de plusieurs moyens pour l'aider dans la préparation de la réunion sur la formation professionnelle.

Les membres du CSE disposent tout d'abord d'un certain nombre de documents, que l'employeur leur remet avant la réunion de consultation. Il a aussi accès en permanence à la base de données économiques et sociales (BDES), qui contient une multitude d'informations sur la situation de l'entreprise, et notamment eu égard à la formation professionnelle (1).

Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (2) ainsi que pour celle sur la situation économique et financière (3).

Le Code du travail précise qu'un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (4).

En l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation chargée (5) :

- de préparer les délibérations du comité dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

(1) Article L2312-18 du Code du travail

(2) Article L2315-87 du Code du travail

(3) Article L2315-88 du Code du travail

(4) Article L2315-45 du Code du travail

(5) Article L2315-49 du Code du travail

5 Qu'est-ce que la commission de la formation professionnelle ?

Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions pour l'examen de problèmes particuliers (1).

Néanmoins, en l'absence d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le Comité Social et Economique (CSE) constitue une commission de la formation (2).

Cette commission de formation est chargée :

- de préparer les délibérations du comité dans les domaines qui relèvent de sa compétence pour les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

De plus, en l'absence d'accord, le CSE et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la commission de la formation sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en oeuvre (3) :

- des dispositifs de formation professionnelle continue ;
- de la validation des acquis d'expérience (VAE).

Sous les mêmes conditions, le CSE et la commission de la formation sont informés des possibilités de congé qui ont été accordées aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus (4).

(1) Article L2315-45 du Code du travail

(2) Article L2315-49 du Code du travail

(3) Article R2315-30 du Code du travail

(4) Article R2315-31 du Code du travail

6 En matière de formation professionnelle la consultation de la commission de la formation professionnelle et de l'emploi peut elle remplacer celle du CSE ?

Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions pour l'examen de problèmes particuliers. En l'absence de ce type d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le Comité Social et Economique (CSE) constitue une commission de la formation professionnelle et de l'emploi (1).

La mission de cette commission est :

- de préparer les délibérations du CSE ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation ;
- de participer à l'information des salariés dans le domaine de la formation professionnelle ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Cette commission n'ayant qu'un rôle préparatoire, l'employeur ne peut la consulter à la place du CSE, sous peine, de commettre un délit d'entrave.

La commission est une émanation du comité, là pour l'aider dans sa consultation sur la formation professionnelle, elle ne se substitue pas à lui.

(1) Article L2315-49 du Code du travail

7 Qui du CSE central ou du CSE d'établissement doit intervenir dans le cadre de la consultation sur le plan de formation ?

Lorsque l'employeur établit un plan de formation, celui-ci s'applique normalement à l'ensemble de l'entreprise.

Si le plan de formation ne comporte pas de spécificité pour les établissements de l'entreprise, et qu'il a vocation à s'appliquer à tous les salariés de l'entreprise, alors c'est le comité social et économique central (CSE central) qui est consulté.

Selon le Code du travail, le CSE central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement (1).

Il est seul consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;
- les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en oeuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus par le Code du travail (2).

(1) Article L2316-1 du Code du travail

(2) Article L2312-8 du Code du travail

8 Qui paye les frais de l'expertise commandée par le CSE à l'occasion d'une consultation sur la formation professionnelle ?

Tout dépend du type de consultation concernée.

Lorsque le Comité Social et Economique (CSE) décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge (1) :

- **par l'employeur exclusivement** :
 - la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
 - en cas de licenciements économiques collectifs (2) ;
 - en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
 - pour la recherche d'un repreneur (3) ;
 - pour les expertises donnant normalement lieu à un financement partagé lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles;
- **par le CSE ET l'employeur** : le CSE prend en charge, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20%, et par l'employeur, à hauteur de 80%, pour la consultation sur les orientations stratégiques et pour les consultations ponctuelles hors celles prise en charge par l'employeur (c'est-à-dire hors licenciements économiques collectifs, risque grave, et dans le cadre de la recherche d'un repreneur) ;
- **par le CSE exclusivement** : le CSE peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux (4).

(1) Article L2315-80 du Code du travail

(2) Article L2315-92 du Code du travail

(3) Article L1233-57-17 du Code du travail

(4) Article L2315-81 du Code du travail

(1) Article L2325-35 du Code du travail

(2) Article L2323-10 du Code du travail

9 A quelle occasion le CSE est-il consulté sur le plan de formation ?

Le bilan des actions de formation ainsi que le plan de formation prévu pour l'année suivante sont abordés au cours de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

En effet, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur les conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences (1).

(1) Articles L2312-8 et L2312-24 du Code du travail

10 Quel est le calendrier de la consultation du CSE sur le plan de formation ?

Le Code du travail ne fixe aucun calendrier pour organiser les 3 consultations annuelles du Comité Social et Economique (CSE), à savoir les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Il est néanmoins possible, par négociation collective, de définir, notamment (1) :

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations du CSE ;
- le nombre de réunions annuelles du comité ;
- ...

A défaut d'accord, si par exemple la négociation n'aboutit pas, le CSE est consulté chaque année sur les 3 grands thèmes évoqués ci-dessus.

(1) Article L2312-19 et L2232-12 du Code du travail

11 Membres du CSE, nous allons être consultés sur le plan de formation, de quoi s'agit-il ?

Le plan de formation reflète la politique de formation engagée par l'entreprise. Il rassemble l'ensemble des actions de formations fixées par l'employeur dans le cadre de sa politique de formation, mais il est aussi un outil de gestion des ressources humaines.

Il permet à l'employeur de mettre en œuvre ses obligations en matière de formation. En effet, l'employeur est tenu :

- d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail ;
- de veiller au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi (1).

Ainsi, le plan de formation contient l'ensemble des actions de formation que l'employeur décide de faire suivre aux salariés. Ces formations peuvent aussi, par exemple, s'inscrire dans le cadre du développement des compétences des salariés, bien que ce type de formation ne rentre pas dans le cadre des obligations en matière de formation de l'employeur (2).

Le comité sociale et économique (CSE) est consulté sur le plan de formation au cours de la consultation annuelle relative à la politique sociale, à l'emploi et aux conditions de travail (3).

(1) Article L6321-1 du Code du travail

(2) Article L6312-1 du Code du travail

(3) Article L2312-17 du Code du travail

12 Quels documents l'employeur doit-il remettre aux membres du CSE pour la consultation sur le bilan des actions de formation et le plan de formation ?

En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail, et notamment sur le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'employeur met de nombreux documents à la disposition du Comité Social et Economique (CSE), parmi lesquels (1) :

- les informations sur l'évolution de la formation, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, et l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- etc.

Le CSE a également accès à la base de données économiques et sociales (BDES) (2).

(1) Articles L2312-26 et L2312-27 du Code du travail

(2) Articles L2312-18 et L2312-36 du Code du travail

13 Que se passe-t-il si le CSE s'oppose à l'établissement d'un plan de formation en émettant un avis défavorable ?

L'employeur est tenu de consulter le Comité Social et Economique (CSE) chaque année, sous réserve d'un accord d'entreprise, sur le plan de formation de l'entreprise, au cours de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail ainsi qu'à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (1). Toutefois, une fois que le CSE a rendu son avis, l'employeur n'est pas lié par celui-ci.

L'employeur ne peut pas passer outre l'obligation de consultation du CSE, mais le plan de formation reste l'expression de son pouvoir de direction.

Autrement dit, l'employeur est tenu à une obligation de consultation de l'instance, et non pas de suivre son avis.

Toutefois, le CSE doit garder à l'esprit qu'il doit se positionner en véritable acteur de la formation professionnelle en entreprise. Ses membres ne peuvent se contenter, au cours de la réunion de consultation, d'émettre un avis positif ou négatif. Ils doivent être force de proposition et s'assurer que l'entreprise est en capacité d'anticiper les évolutions. Il est important de formuler des contre-propositions à l'employeur : en fonction des attentes de formation des salariés, des évolutions à venir (en fonction des changements technologiques, développement de l'activité, réorganisation de l'entreprise ...).

(1) Articles L2312-24 et L2312-26 du Code du travail

14 Membres du CSE, nous n'avons pas été consultés sur le plan de formation que pouvons-nous faire ?

Chaque année, sous réserve d'accord, le comité social et économique (CSE) doit obligatoirement être consulté sur 3 thématiques générales (1). La formation est abordée à l'occasion de 2 d'entre elles.

Le défaut de consultation ou la consultation irrégulière du CSE sur le plan de formation est constitutif pour l'employeur du délit d'entrave (2).

En conséquence, le CSE pourra obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi (3).

(1) Articles L2312-24, L2312-25 et L2312-26 du Code du travail

(2) Cass. Crim. 13 décembre 1994, n°93-85092

(3) Cass. Soc. 26 mars 2002, n°00-20939

15 A quelle occasion le CSE est-il consulté sur les orientations de la formation professionnelle ?

Le Code du travail prévoit que le Comité Social et Economique (CSE) doit obligatoirement être consulté sur 3 thématiques (1) :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Il est néanmoins possible, par négociation collective, de définir, notamment (2) :

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations du CSE ;
- le nombre de réunions annuelles du comité ;
- ...

A défaut d'accord, si par exemple la négociation n'aboutit pas, le CSE est consulté chaque année sur les 3 grands thèmes évoqués ci-dessus.

Le CSE est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle (3).

La direction de l'entreprise, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, ainsi que des investissements envisagés, et des technologies utilisées, élabore les orientations de la formation : compte tenu de l'orientation stratégique décidée, de quelles compétences l'entreprise va-t-elle avoir besoin ? Il s'agit d'adapter, au besoin par la formation professionnelle, les emplois des salariés aux orientations stratégiques de l'entreprise.

(1) Article L2312-17 du Code du travail

(2) Articles L2312-19 et L2232-12 du Code du travail

(1) Article L2312-24 du Code du travail

16 Quels documents l'employeur doit-il remettre aux membres du CSE pour la consultation sur la GPEC et les orientations de la formation professionnelle ?

La consultation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle a lieu lors de la consultation, plus vaste, sur les orientations stratégiques de l'entreprise (1). Pour préparer cette consultation, le Comité Social et Economique (CSE) se sert des informations contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES).

Le CSE a notamment accès, dans cette BDES, aux informations portant sur les thèmes suivants (2) :

- investissements : en particulier l'investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail) ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : notamment un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en de formation, de promotion professionnelle, de qualification et de classification ;
- fonds propres et endettement ;
- ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- activités sociales et culturelles ;
- etc.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

L'employeur peut établir une synthèse des informations contenues dans la BDES relatives à la formation, pour illustrer les grandes orientations de la formation en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise.

(1) Article L2312-24 du Code du travail

(2) Article L2312-36 du Code du travail

(1) Article L2323-10 du Code du travail

(2) Article L2323-8 du Code du travail