



Consultation du comité d'entreprise sur la formation : tout a changé !

Depuis le 1er janvier 2016, avec l'application de la loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, le processus de consultation du comité d'entreprise, sur le plan de formation a totalement changé.

Antérieurement à cette loi, la consultation sur la formation, faisait l'objet de deux réunions :

- La première, avant le 1er octobre, faisait le bilan de l'année écoulée,
- La seconde réunion, avant le 31 décembre, portait sur le projet de plan de l'année suivante.

Quant est-il aujourd'hui ?

Le plan de formation est un document établi par l'employeur qui présente toutes les actions de formation en faveur des salariés de l'entreprise. Il doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise. Ce plan doit intégrer les actions de formation à destination des salariés, pour assurer leur adaptation au poste de travail et les actions de développement des compétences.

Il convient de rappeler, que l'employeur a l'obligation d'assurer la formation de ses salariés. La Cour de cassation a précisé, à de

nombreuses reprises, que l'employeur est soumis à une obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

L'employeur a une obligation de formation

C'est l'employeur qui détermine les actions de formation professionnelles envisagées. Celles-ci doivent correspondre aux actions suivantes :

- préformation et de préparation à la vie professionnelle,
- adaptation et développement des compétences,
- promotion professionnelle,
- prévention,
- conversion,
- acquisition, entretien et perfectionnement des connaissances,
- validation des acquis d'expériences (VAE),
- bilan de compétences,
- lutte contre l'illettrisme.



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

La formation, un élément clé de la gestion du personnel

L'employeur a une obligation de formation envers ses salariés.

Cette formation doit permettre non seulement au salarié, une meilleure adaptation à son poste de travail et à son évolution, mais cette formation a également pour objectif d'assurer un reclassement plus facile, en cas de licenciement.

Le comité d'entreprise est partie prenante dans l'élaboration du plan de formation. Il doit donc s'intéresser à l'évolution des métiers dans l'entreprise, pour être force de proposition.

Ce plan doit préciser pour chaque action de formation, le contenu pédagogique, la durée, le lieu, la qualité des formateurs, le public visé, les pré-requis, et les conséquences (qualification, certification, promotion).



Depuis le 1er janvier 2016, le comité d'entreprise est consulté sur la formation professionnelle, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi. En vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à la disposition des élus, par l'intermédiaire de la base de données unique (BDU), toutes les informations précédemment citées. Pour cette consultation, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable, rémunéré par l'employeur.

La loi Rebsamen n'a pas fixé de date pour cette consultation. Il appartient donc à l'employeur et au secrétaire du comité d'entreprise de déterminer celle-ci.

Enfin, il est utile de préciser, qu'il ne faut pas confondre cette consultation sur l'exécution du plan de formation, avec la consultation sur les orientations du plan de formation, qui elle, est incluse dans la consultation sur les orientations stratégiques.

Recours abusif à l'intérim : le comité d'entreprise peut agir

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le comité d'entreprise doit être informé de toutes les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs (C. trav. Art. 2323-1). Cette consultation englobe l'analyse du recours au travail temporaire.

De plus, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit fournir au comité d'entreprise, chaque trimestre, les informations sur les contrats conclus avec les entreprises de travail temporaire.

En cas de recours abusif à l'intérim, le comité d'entreprise peut demander à l'employeur des explications sur cette pratique. Il peut également saisir l'inspecteur du travail. En effet, l'administration a pour mission de lutter contre l'existence d'un pourcentage important et stable de travailleurs précaires dans l'entreprise faisant soupçonner un recours à ce type de contrats pour pourvoir des emplois permanents et durables, ce qui est strictement interdit par la loi. L'inspecteur du travail peut exiger de l'entreprise, la mise en place d'un plan de résorption de la précarité.

Dans un arrêt récent, les juges viennent de rappeler une nouvelle fois que le recours massif à l'intérim, érigé en mode habituel de gestion et résultant d'une organisation délibérée, est abusif.

En cas de forte baisse ou de suppression de l'utilisation des intérimaires, le comité d'entreprise doit également être consulté par l'employeur.



L'accompagnement d'un enfant lors de la rentrée scolaire peut-il justifier un retard ou une absence au travail ?

Aucune disposition du Code du travail n'autorise ou ne légitime un retard ou une absence au travail en raison de l'accompagnement par un salarié de son enfant lors de la rentrée scolaire.

Des Conventions Collectives accordent cependant, sous certaines conditions, des autorisations d'absences ou de retard le jour de la rentrée scolaire.

Il en est ainsi notamment de la Convention Collective de la Coiffure qui prévoit que « les femmes ayant des enfants scolarisés de 13 ans au plus disposeront d'une autorisation d'absence de 3 heures, sans réduction de la rémunération, le jour de la rentrée scolaire (ces heures pourront être fractionnées en cas de rentrées échelonnées de plusieurs enfants). »

La Convention Collective de la propreté prévoit que « les mères ou les pères de famille dont l'enfant entre pour la première fois à l'école bénéficieront d'une journée de congé qui sera rémunérée sur la base de la rémunération de la journée de travail considérée. »

La Convention Collective de la Confiserie-chocolaterie-biscuiterie prévoit que « les mères de famille ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficieront, à leur demande et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'une demi-journée d'absence indemnisée sur la base de la rémunération. »

En l'absence de dispositions conventionnelles en ce sens, l'accompagnement d'un enfant le jour de la rentrée scolaire n'est pas un motif légitime d'absence ou de retard.



Les salariés doivent dès lors obtenir une autorisation d'absence ou de retard de la part de leur employeur.

A défaut, les salariés s'exposent à une mesure de licenciement pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

<http://www.rocheblave.com>

Ordre du jour du comité d'entreprise : soyez vigilants !

L'ordre du jour d'une réunion plénière du comité d'entreprise doit être élaboré conjointement par l'employeur et le secrétaire (C. trav. Art. L 2325-15). La loi de cohésion sociale précise que : « Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par un dispositif législatif ou réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou l'autre ».

L'ordre du jour de la séance plénière doit contenir toutes les questions qui seront discutées au cours de la réunion. Aucune question ne peut

être soumise à l'avis du CE, si elle n'a pas été inscrite à l'ordre du jour. Il convient donc de rédiger cet ordre du jour avec le plus grand soin.

En effet, celui-ci doit être clair et sans ambiguïté, sous peine de nullité de l'avis émis par le comité d'entreprise. Le secrétaire doit s'assurer que les informations/consultations obligatoires sont inscrites et que les documents nécessaires à la consultation sont dans la base de données unique (BDU), et donc bien à disposition des élus.

Concernant les questions diverses, les élus doivent redoubler de

vigilance. La pratique courante des comités d'entreprise est d'inscrire en questions diverses des points qui ont été oubliés dans l'ordre du jour ou qui émergent lors des débats.

Attention aux questions diverses !

Il faut préciser que même dans la rubrique « questions diverses », de l'ordre du jour, les points abordés doivent être détaillés. Ces points ne peuvent être que secondaires et avoir peu d'importance. Ils ne peuvent en aucun cas engager le comité d'entreprise ou l'employeur.

Infos express

Les français bouclent difficilement les fins de mois

Selon une étude COFIDIS / CSA, les français ont de plus en plus de difficultés à boucler les fins de mois. Il faudrait, en moyenne, 464 euros de plus par mois aux français, pour vivre mieux.



20 % des français sont en découvert chaque mois. Un quart des personnes se voit en train de glisser

vers la pauvreté et 8 % se considèrent comme pauvres.

Nouvelles modalités de contestation d'une expertise CHSCT

Le coût d'une expertise CHSCT est à la charge de l'employeur. En cas d'annulation de l'expertise par le juge, le CHSCT doit rembourser à l'employeur les sommes perçues par l'Expert.

Dans ce cas, le comité d'entreprise peut prendre en charge le coût de l'expertise, sur son budget de fonctionnement.

Les délais de contestation de l'expertise (coût, étendue, délais) par l'employeur sont encadrés.

Il doit saisir le juge dans les 15 jours suivant la nomination par le CHSCT. L'employeur peut également contester le coût final de l'expertise dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle il en a été informé.

Rappel de budget du comité d'entreprise : quel délai pour réclamer ?

Le comité d'entreprise a 5 ans pour réclamer le paiement d'un rappel de budget. Ce délai ne commence à courir qu'à compter du jour où le CE a eu connaissance de la masse salariale ayant servi de base de calcul de ses budgets.

Cour de cassation 31 mai 2016

Dernière minute !

Dans le cadre du budget de l'Etat pour 2017, le gouvernement envisage de taxer aux cotisations sociales, les œuvres sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise. Cette évolution réduirait considérablement le montant annuel qu'un comité d'entreprise peut distribuer, en franchise de cotisations. Ainsi serait introduite une enveloppe globale annuelle par an et par salarié de 322 euros (644 euros si le salarié a des enfants), pour les activités sportives, d'aides aux congés et aux voyages. Pour les activités culturelles, le plafond serait de 644 euros.

Au-delà de deux événements par an et par salarié, les salariés seraient donc pénalisés, par rapport à la situation actuelle.

Si ce texte de loi devait voir le jour, c'est tout le rôle social et culturel du comité d'entreprise qui pourrait être remis en cause. Avec le risque de voir le comité d'entreprise devenir un simple distributeur d'enveloppe globale monétaire aux salariés, pour ne pas dépasser les plafonds.

Veut-on la mort des comités d'entreprise ?

DECOUVRIR NOS FORMATIONS POUR LES ELUS DU PERSONNEL

- Formation générale du comité d'entreprise
- Formation du Secrétaire du CE
- Formation du Trésorier du CE
- Formation des Délégués du personnel
- Formation loi "Rebsamen"

Formations réalisées dans votre entreprise

- Devis sur simple demande
- Catalogue téléchargeable sur notre site

**CEOLIS est
organisme agréé
de formation**

NOUVEAU GUIDE GRATUIT !

Céolis

**GUIDE DE
PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT
ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
EN ENTREPRISE**

Guide téléchargeable
gratuitement sur notre site

EXPERTISE COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION DES É

ASSISTANC

32 pages pour tout savoir sur la
prévention du harcèlement et des
RPS en entreprise
**Téléchargement gratuit sur
notre site internet**
Indispensable pour être un acteur
informé

Céolis

EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE* - DP - CHSCT, ASSISTANCE
JURIDIQUE



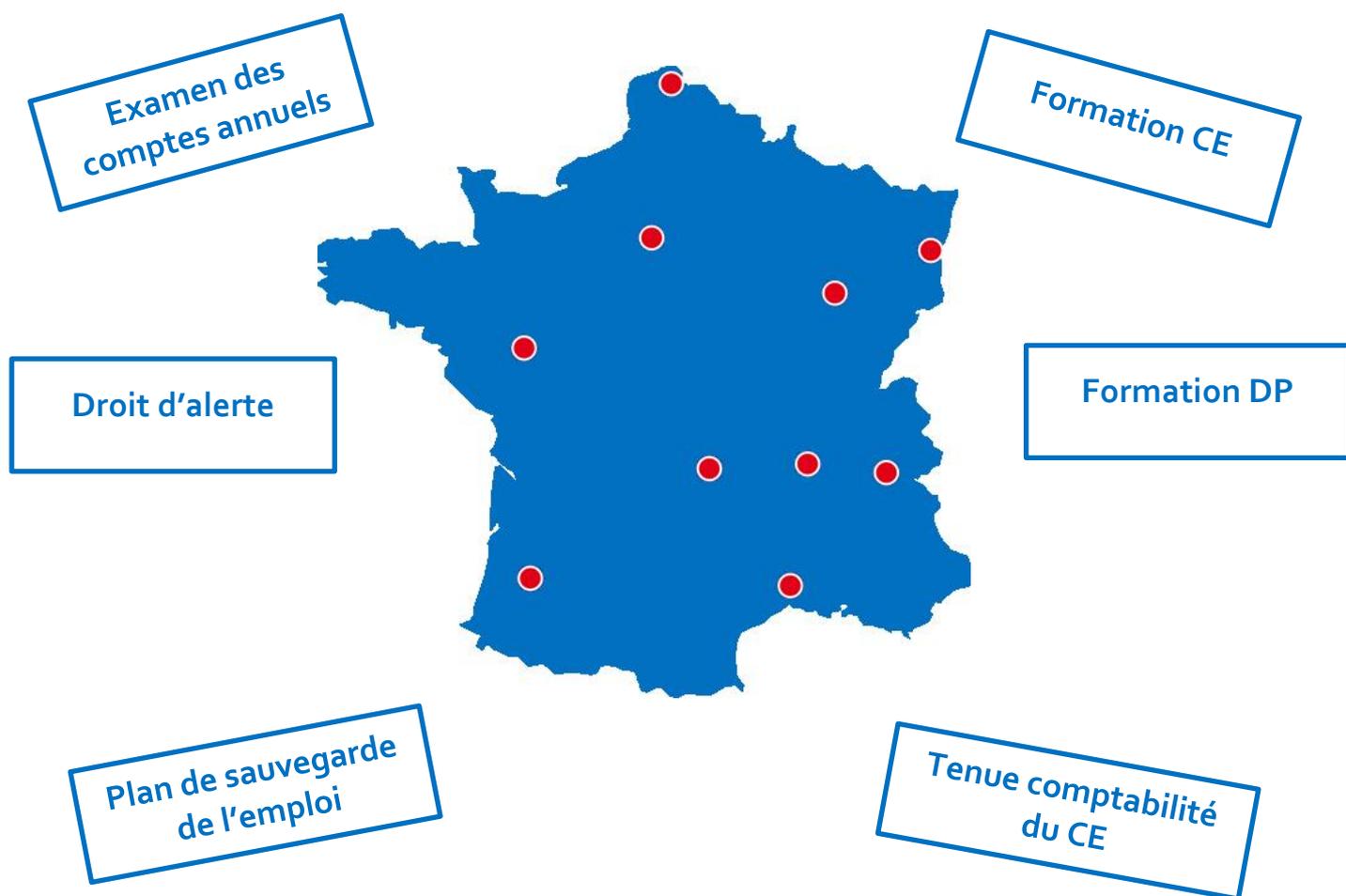
*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35

Groupe CEOLIS : implantations géographiques



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Site internet : groupe-ceolis.fr

Abonnement
newsletter
gratuit sur notre
site internet

Céolis

Toute l'actualité du comité d'entreprise (octobre 2016)