



Rôle du CSE en matière de formation professionnelle

En France, chaque année, quelques 32 milliards d'euros sont dépensés pour former les adultes et les apprentis. La formation des salariés est devenue un enjeu « clé » de la réussite d'une entreprise.

Obligation de formation de l'employeur

Tout employeur a l'obligation de former de façon efficace ces salariés. Il a la responsabilité de mettre en œuvre des actions d'adaptation et des actions liées à l'évolution des emplois (maintien de l'employabilité). Quant aux actions de développement de compétences, elles ne sont pas obligatoires... mais indispensables dans un monde en perpétuelle évolution.

Depuis quelques années, la jurisprudence reconnaît l'obligation de l'employeur d'assurer le maintien de l'employabilité. C'est-à-dire que l'employeur doit veiller en dehors de toute évolution de l'emploi nécessitant une adaptation, à maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Ainsi, plusieurs employeurs ont été condamnés

pour manquement à leur obligation de formation...

En matière de sécurité, l'entreprise a également une obligation de formation, dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels. L'employeur doit procéder à un diagnostic des risques professionnels et les consigner dans le document unique d'évaluation des risques. Les salariés ont accès à ce document.

La formation, un enjeu stratégique !

Même si le plan de formation est établi unilatéralement par l'employeur, salariés et élus du comité social et économique (CSE) ont leur mot à dire ! Le plan de formation ne doit pas être un « simple » catalogue de formation, mais refléter la politique de formation de l'entreprise. Il doit devenir un véritable outil de pilotage des ressources humaines.

(suite de l'article page suivante)



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Nouvelle tentative de soumettre à cotisations les œuvres sociales des CSE ?

Une nouvelle fois, la taxation des œuvres sociales et culturelles des CSE revient sur le devant de la scène.

Les tenants de la taxation mettent en avant, un drôle d'argument : soumettre à cotisations les œuvres sociales distribuées aux salariés, pour sécuriser les comités !

Etrange, de sécuriser une situation par la taxation...

Une autre voie est envisageable : donner force de loi à l'instruction administrative de l'URSSAF sur les œuvres sociales !

Simple et efficace, il fallait y penser !

L'entretien professionnel employeur /salarié

L'entretien professionnel est l'occasion de détecter les besoins de formation. Cet entretien a pour objectif d'envisager les perspectives professionnelles. C'est l'occasion de mettre en place un parcours professionnel évolutif et attractif pour le salarié. Cet entretien doit avoir lieu tous les deux ans.

Faire un bilan tous les 6 ans

Tous les six ans, un entretien spécifique doit faire le « bilan » du parcours professionnel du salarié. Il permet de vérifier si le salarié a suivi au moins, sur cette période, une action de formation, a acquis des éléments de certification ou de VAE (validation des acquis de son expérience). Il faudra également

s'assurer la progression salariale et professionnelle.



L'obligation de négocier sur la formation

Dans les entreprises (ou les groupes) d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et parcours professionnels est obligatoire tous les trois ans (possibilité d'une périodicité

différente, par accord d'entreprise). La négociation doit porter sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) et sur les grandes orientations de la formation professionnelle à trois ans.

Dans toutes les entreprises de cinquante salariés et plus, une négociation obligatoire doit également être menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le rôle du CSE en matière de formation professionnelle

Le comité social et économique (CSE) dispose d'une compétence importante en matière de formation professionnelle. Le champ d'action est très large !

Actions de formation professionnelle
Préformation et préparation à la vie professionnelle
Adaptation et développement des compétences
Promotion professionnelle
Prévention
Conversion
Acquisition, entretien et perfectionnement des connaissances
Formation relative à l'économie et à la gestion
Formation relative à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale
Validation des acquis de l'expérience
Bilan de compétences
Formation relative à la radioprotection
Lutte contre l'illettrisme et apprentissage de la langue française
Formation relative au développement durable et à la transition énergétique

Le CSE est informé et consulté en matière de formation, dans le cadre de deux consultations annuelles récurrentes : les orientations stratégiques de l'entreprise (orientation de la formation et développement des compétences) et la politique sociale de l'entreprise

(évolution des emplois et des qualifications, actions de formation).

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition des élus du CSE, dans la **base de données économiques et sociales**

(BDES), de nombreuses informations sur la formation.

Informations sur la formation à intégrer dans la BDES

Orientation de la formation professionnelle
Résultat éventuel des négociations de branche
Bilan des actions du plan de développement des compétences
Nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement sanction
Nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel
Bilan des contrats en alternance

En plus, pour les entreprises d'au moins 300 salariés :

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue
Nombre de stagiaires et détail des heures
Détail des congés de formation
Détail apprentissage

Formation à l'initiative du salarié

Au-delà des formations décidées à l'initiative de l'employeur, le salarié peut décider de suivre une formation professionnelle. Il dispose pour cela d'un outil : le **compte personnel de formation (CPF)**. Ce compte permet au salarié de cumuler des droits à la formation (sous forme monétaire) tout au long de sa carrière. Le compte est ouvert lors de l'entrée sur le marché du travail et clôturé lors du départ en retraite.

Pour bénéficier du CPF, chaque salarié doit ouvrir un compte sur le site internet :

www.moncompteactivite.gouv.fr.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 euros par an, avec un plafond cumulé de 5 000 euros. Ces montants sont majorés pour les salariés peu qualifiés.

Le CPF peut être utilisé pour suivre des formations qui sont sanctionnées par :

- Un certificat professionnel,

- Une attestation de validation des blocs de compétences,
- Un certificat ou une habilitation enregistrés par France compétences.

Le CPF peut également être utilisé pour les actions de formation suivantes :

- Acquis de l'expérience professionnelle,
- Bilan de compétences,
- Préparation du permis de conduire,
- L'accompagnent des créateurs et repreneurs d'entreprises.



Heures supplémentaires non payées : quelles preuves pour le salarié ?

Selon la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) au 1er trimestre 2019, le nombre moyen d'heures supplémentaires réalisé par les salariés à temps complet, des entreprises françaises, était de 10,4 heures.

Les heures supplémentaires sont les heures réalisées au-delà de la durée légale (ou conventionnelle) du travail. La rémunération de ces heures supplémentaires est majorée.



L'enjeu financier étant souvent important, les litiges en matière de paiement des heures supplémentaires sont nombreux.

Le salarié qui s'estime lésé (non-paiement des heures supplémentaires) peut saisir le Conseil des Prud'hommes. La question se pose alors des preuves que le salarié peut produire à l'appui de sa demande.

La Cour de cassation dans un arrêt du 24 novembre 2010 a précisé que « les éléments fournis par le salarié doivent être suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ».

Quels sont donc ces éléments que le salarié peut fournir ?

Les juges admettent la validité de relevés établis par le salarié de sa propre initiative :

- Des relevés établis à son initiative et indiquant ses heures de début et de fin de journée,
- Un tableau récapitulatif dressé a posteriori, faisant état des heures accomplies,
- Un relevé des heures,
- Un document anonyme et non circonstancié,
- Un document autodéclaratif retraçant les heures travaillées (même si ce document n'est pas signé par un supérieur hiérarchique),
- Un décompte d'heures de travail établi au crayon, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire.

Il appartiendra à l'employeur d'apporter devant les juges, ses propres éléments de preuve. Lorsque le salarié a fourni des éléments de preuve aux juges, la carence de l'employeur lui bénéficie.

Le salarié doit bien sûr étayer son dossier et fournir des éléments suffisamment précis. Cela ne veut pas dire qu'il doit produire de décomptes hebdomadaires. La Cour de cassation vient de le rappeler récemment (arrêt du 4 septembre 2019) : « il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en

fournissant ses propres éléments, il ne lui est pas fait obligation, pour satisfaire à cette exigence, de produire un décompte hebdomadaire ».

Il est donc primordial de constituer un dossier sérieux et documenté, pour augmenter ses chances d'obtenir gain de cause devant les Prud'hommes.



En matière d'heures supplémentaires, le CSE (comité social et économique) a un rôle important à jouer. Dans le cadre de l'information/consultation sur la marche générale de l'entreprise, il dispose d'une compétence sur le suivi des heures travaillées.

L'employeur doit mettre à disposition des élus du personnel dans la base de données économiques et sociales (BDES) des éléments sur les heures supplémentaires accomplies et sur la charge de travail des salariés sous convention de forfait. L'employeur doit apporter au CSE, toute information utile sur le recours à ces heures supplémentaires (surcroît d'activité, remplacement de salariés absents, etc.).

Qui paie les frais de déplacement du CSE ?

Le comité social et économique (CSE) a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Le CSE gère également les activités sociales et culturelles.

Dans le cadre de ces différentes missions, les élus du CSE sont amenés à se déplacer fréquemment.

La question se pose alors de savoir qui paie les frais de déplacement : l'employeur ou le CSE ?

Frais de déplacement liés aux réunions à l'initiative de l'employeur

La prise en charge n'est ni abordée par le Code du travail, ni par l'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, sur la mise en place du CSE. Il faut donc se référer à la jurisprudence existante.

La Cour de cassation a estimé que les frais de déplacement des membres du comité pour se rendre aux réunions ordinaires et extraordinaires du comité étaient à la charge de l'employeur, qu'elles soient organisées à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres du comité

(Cass. soc., 22 mai 2002, no 99-43.990).

Il apparaît donc clairement que pour les réunions plénières, les réunions extraordinaires, les réunions de la commission CSSCT (commission santé, sécurité, et conditions de travail), les réunions suite à un accident, ainsi que toute autre réunion à l'initiative de l'employeur, c'est bien celui-ci qui paie les frais de déplacement.

La prise en charge des frais de déplacement ne se limite pas aux frais de transport (billet de train, ticket de métro, etc.) engagés par les élus. Ils incluent également, les frais d'hébergement et de nourriture des membres du comité (Cass. soc., 15 mai 2001, no 99-10.127).

L'employeur peut prévoir les conditions d'indemnisation des frais de déplacement par accord collectif ou par usage. Le mieux étant, pour éviter tout litige, de prévoir ces conditions dans le règlement intérieur du CSE.



Frais de déplacement liés aux réunions à l'initiative des élus

Les frais de déplacement liés aux réunions à l'initiative des élus (réunions préparatoires, formation économique, rencontre des salariés, rencontre des prestataires du CSE) sont à la charge du comité.

La Cour de cassation a jugé que les frais de déplacement engagés par les représentants du personnel pour se rendre aux réunions des diverses commissions du Comité doivent être remboursés par le Comité et non par l'employeur sauf accord express de ce dernier ou usage (Cass. soc., 17 octobre 2018, no 17-13256).

Les frais engagés par les élus sont imputés, soit sur le budget de fonctionnement, soit sur le budget des œuvres sociales et culturelles (ASC). Il faut analyser le motif du déplacement au cas par cas.

Exemples :

- Un élu du CSE se déplace pour rencontrer l'expert-comptable du CSE : les frais s'imputent sur le budget de fonctionnement,
- Un élu se déplace dans une agence de voyages, en vue d'organiser une sortie des salariés : les frais s'imputent sur le budget des œuvres sociales et culturelles.

Conseil : dans un souci de transparence et afin d'éviter toute dérive, il est préconisé de définir un barème de prise en charge des frais de déplacement des élus. Ce barème peut être intégré dans le règlement intérieur du CSE.

Un salarié mis en examen doit-il démissionner ?

(Article à retrouver dans son intégralité sur : <http://www.rocneblave.com>)

Aucune disposition légale ou jurisprudentielle n'impose à un salarié mis en examen de démissionner. Toutefois, la mise en examen d'un salarié peut justifier sa mise à pied dans l'attente de la décision pénale voire son licenciement.

Une mise en examen du salarié peut justifier sa mise à pied pour une durée indéterminée dans l'attente de la décision pénale

La mise à pied conservatoire intervenue après des actes de violence du salarié dans le cadre de ses fonctions de portier de discothèque sur des clients a été prise dans l'attente d'une décision de justice dans la procédure pénale en cours.



Il est clair que cette mesure de mise à pied a été prise tant pour préserver les intérêts du salarié que ceux de l'entreprise, compte tenu de l'instruction en cours et de la présomption d'innocence du salarié mis en examen.

Les circonstances particulières de cette affaire qui allait entraîner une fermeture administrative de l'établissement et qui pouvait entacher sa réputation autorisaient l'employeur à surseoir à un licenciement tout en prenant une

mesure de mise à pied conservatoire à durée indéterminée.

Elle pouvait légitimement durer jusqu'au prononcé du licenciement intervenu dans les deux mois de la décision pénale, peu importe que le tribunal correctionnel ait statué en l'espèce quatre ans après les faits.

Cour d'appel, de Paris, Chambre 22 section B, 3 Juillet 2007 Jurisdata n°2007-339029

Une mise en examen n'établit par elle-même la matérialité de faits de nature à justifier la rupture du contrat de travail

Pour la Cour de Cassation, la cour d'appel, examinant le grief de la lettre de licenciement qui faisait reposer la rupture du contrat à durée déterminée pour faute grave sur l'implication de M. X... dans une affaire de dopage ayant affecté l'équipe Cofidis, a, appréciant chacun des éléments versés au débat par l'employeur, même ceux établis postérieurement à la rupture, fait ressortir que les indications sur la participation du coureur aux faits de dopage allégués et sur des aveux de ce dernier dans le cadre d'une procédure pénale résultaient uniquement de ce qui était rapporté par voie de presse alors même que continuait à se dérouler, dans le respect du secret de l'instruction, la procédure pénale destinée à établir la réalité des faits et que, jusqu'à ce que ses conclusions en soient connues, la présomption d'innocence devait bénéficier à M. X..., la mise en examen n'établissant pas par elle-même la matérialité de faits pénalement sanctionnés ; qu'ainsi elle a pu décider que la faute grave de nature à justifier la rupture

anticipée du contrat de travail n'était pas établie.

Cass. soc., 13 Janvier 2009 – n° 06-46.445

Le licenciement est nul s'il est fondé sur la seule base du contenu d'un procès-verbal d'audition d'un salarié par les services de police

La présomption d'innocence, principe à valeur constitutionnelle, consacré aussi par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et la Déclaration universelle des droits de l'homme constitue une liberté fondamentale.

Toute personne est présumée innocente et chacun doit pouvoir se défendre de poursuites pénales dirigées contre lui ; en conséquence, il ne saurait être autorisé de fonder un licenciement sur des déclarations faites par un salarié lors d'une audition auprès des services de police, alors que par définition la personne est en situation de contrainte ; un licenciement intervenu dans de telles conditions, en violation de cette liberté fondamentale ne peut qu'être déclaré nul.

En application des articles 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et de l'article 9-1 du code civil, et en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté fondamentale de se défendre en justice, garantie d'une bonne justice, le licenciement prononcé sur la seule base du contenu d'un procès-verbal d'audition est atteint de nullité.

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 11, 18 Mars 2016 – n° 15/05178

Seule une mise en examen causant un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise peut justifier un licenciement

Chacun a droit au respect de sa vie privée (Article 9 du Code civil)

Il en résulte qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise.

Dans une telle hypothèse, ce n'est pas le manquement du salarié à une obligation contractuelle envers l'employeur qui constitue la cause du licenciement mais une situation objective née de son comportement et consistant dans le trouble caractérisé qui en est résulté au sein de l'entreprise.

Il en découle que le motif de licenciement n'est alors pas disciplinaire.

Pour mettre en évidence l'existence d'un trouble caractérisé dans l'entreprise mais également le caractère objectif de ce trouble, il

est nécessaire de prendre en compte les fonctions du salarié, la nature particulière de l'entreprise, la réaction du personnel, le caractère gênant du fait reproché au salarié.

Cour d'appel, Besançon, Chambre sociale, 11 Février 2011 – n° 10/01642

L'employeur doit caractériser le trouble invoqué, doit en préciser la gravité et en quoi il ne peut être surmonté à travers notamment les témoignages des salariés concernés.

Cour d'appel, Douai, 29 Octobre 2010 – n° 10/00056

Lorsque l'employeur invoque une faute grave du salarié pour prononcer un licenciement avec effet immédiat, il lui incombe d'apporter la preuve des griefs invoqués dans les termes énoncés dans la lettre de licenciement, à charge ensuite pour le juge d'apprécier le caractère réel et sérieux de ces griefs et de rechercher s'ils constituaient une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rendait

impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.



Cour d'appel, Colmar, Chambre sociale, section B, 16 Novembre 2010 – n° 4 B 09/04619

Dès lors que l'existence d'un préjudice et d'un trouble imputables au salarié justifiant le licenciement n'est pas démontrée, le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 8, 9 Avril 2009 – n° 06/11697

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier
Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale
<http://www.rocheblave.com>

Le fil d'actualité de Miroir Social

(Partenaire officiel de CEOLIS : www.miroirsocial.com)



[Les règles de suppléances pour le vote au CSE examinées par les juges](#)

Le leader du conseil Accenture a saisi la justice en référé concernant le processus de vote d'une expertise prise au niveau du CSE (...)

[Sortie d'un livre sur les dessous de l'univers syndical par l'ancien secrétaire général de FO](#)

Le silence du secrétaire évincé de Force Ouvrière, Pascal Pavageau, sera rompu avec la sortie d'*Allô Jupiter, ici la Terre*, chez Kero Éditions (Calmann-Lévy) (...)

[Adrexo : la badgeuse portable géolocalisée qui dit non aux heures supplémentaires](#)

Confrontée à une situation économique délicate, la direction a décidé en juillet dernier de modifier le paramétrage du boîtier de suivi d'activité qui équipe tous les distributeurs. La « badgeuse » s'arrête quand le temps maximal pour effectuer une tournée est atteint. L'Inspection du travail ne l'entend pas de cette oreille...

[Toupargel, entre PSE et procédure de sauvegarde](#)

Un PSE portant sur une suppression de 275 postes dans l'entreprise a été annoncé en mai dernier (...)

[Multiplication des abandons de poste au Crédit Agricole Atlantique Vendée](#)

La faute au refus systématique des demandes de ruptures conventionnelles (...)

[Les filiales de la galaxie du groupe Hopps en difficulté financière : Adrexo, Dispeo](#)

Le groupe spécialisé dans la distribution de prospectus serait proche de la cessation de paiement, selon SUD (...)

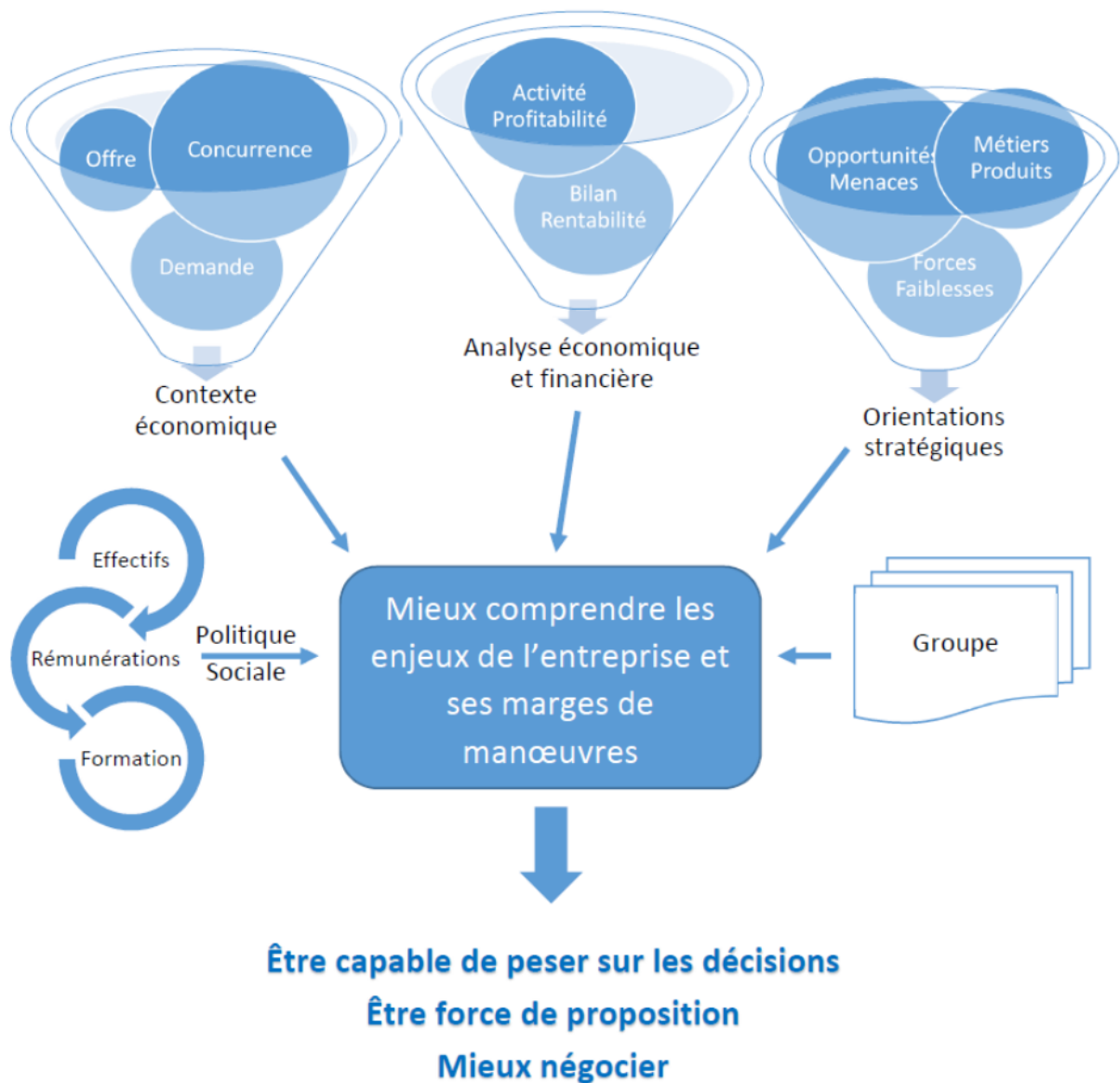
[Projet de loi de finances 2019-2020 : quel sort sera réservé aux ASC des CSE ?](#)

Nouvelle tentative en perspective pour la fiscalisation et la socialisation d'une partie des activités sociales et culturelles des CSE (...)

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le
comité d'entreprise ou le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)



CEOLIS est
organisme de
formation agréé



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

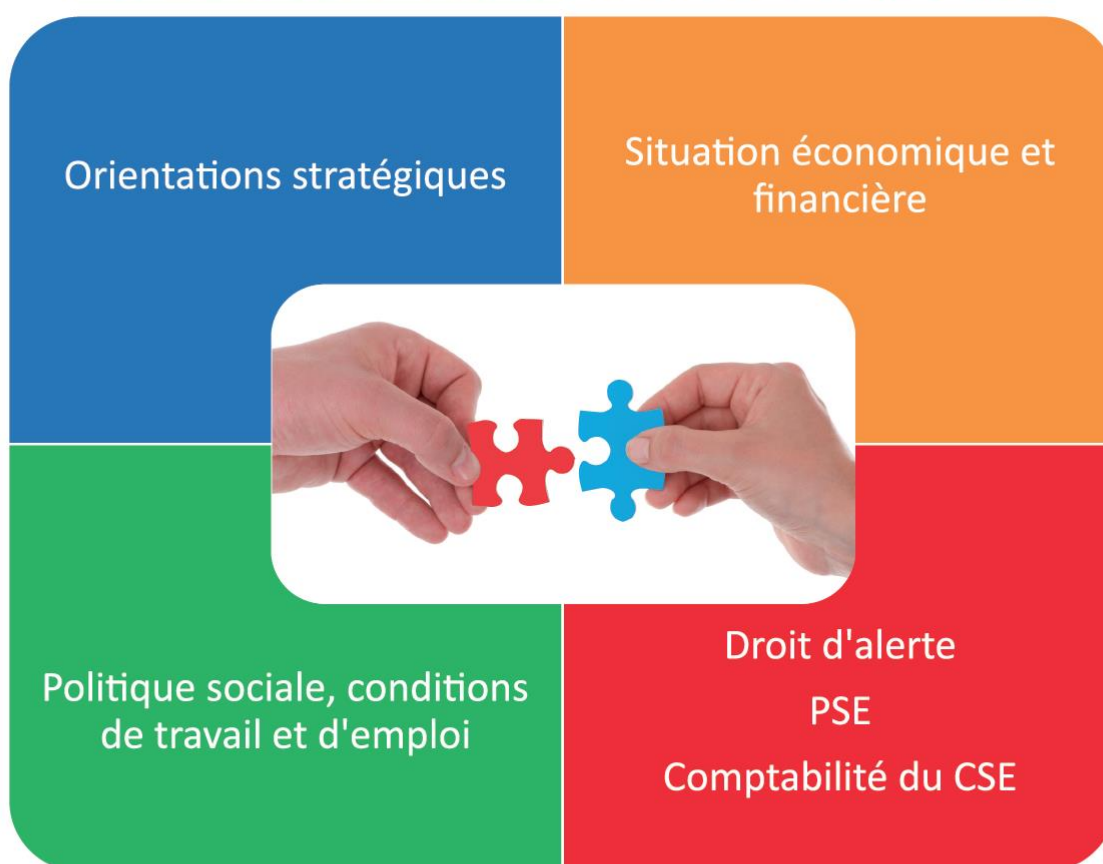
MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2
jours

Devis sur simple
demande

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35