

NOVEMBRE  
2015

# PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE DU CRÉDIT MUTUEL

## LES CONSULTATIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 sur le dialogue social a modifié profondément les consultations du comité d'entreprise. Le domaine de la formation professionnelle est concerné (art. 18, loi n° 2015-994). Ainsi, 2015 est la dernière année où nous retrouverons les modalités de consultations telles qu'exposées ci-après.

Le comité d'entreprise (CE) est consulté sur la formation professionnelle lors de 2 réunions (art. L. 2323-34 du C. du trav.) :

- une 1<sup>ère</sup> réunion, avant le 1<sup>er</sup> octobre 2015, qui porte sur le plan de formation de l'année précédente et sur le plan de l'année en cours. Dans un délai minimum de 3 semaines avant la date prévue pour la réunion (art. L. 2323-36 du C. du trav.), l'employeur communique au CE une liste d'informations (qui peut être complétée par un accord d'entreprise). Il s'agit notamment des résultats de la consultation du CE sur les orientations de la formation, du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours (en distinguant les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de développement des compétences), d'une information sur les CIF<sup>1</sup>, les congés de bilan de compétences et de VAE<sup>2</sup>, les CPF<sup>3</sup> (art. D. 2323-5 du C. du trav.) ;
- une 2<sup>ème</sup> réunion, avant le 31 décembre 2015, relative au projet de plan de formation pour l'année à venir (art. D. 2323-5 du C. du trav. et ANI du 5 déc. 2003, art. 2-9).

Un accord d'entreprise peut prévoir un autre calendrier (art. L. 2323-34 du C. du trav.).

En amont du processus de consultation sur le plan de formation, l'employeur aura au préalable tenu une consultation sur les orientations de la formation (art. L. 2323-33, L. 2323-35, art. L. 2323-33 et art. D. 2323-35 du C. du trav.).



**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le chef d'entreprise consultera le CE selon 3 grandes consultations qui regroupent les informations-consultations obligatoires actuellement.**

La consultation sur la formation professionnelle sera effectuée dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi (art. L. 2323-15 nouveau du C. du trav.). Le futur article L. 2323-17 précise que l'employeur mettra à la disposition du CE :

- les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise,
- les informations sur la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du CPF.

Un décret pris en application de la loi précisera le contenu des informations qui seront communiquées.

La consultation sur les orientations et stratégies de la formation se fera dans le cadre de la consultation prévue sur les orientations stratégiques de l'entreprise (art. 18 loi n°2015-994 - art. L. 2323-10 futur du C. du trav.).

**PAGE 1** Les consultations du CE  
**PAGE 2** Le compte personnel de formation  
**PAGE 3** Les deux outils de la formation  
**PAGE 4** Actualité juridique et sociale

1. CIF : Congé Individuel de Formation  
2. VAE : Valorisation des Acquis de l'Expérience  
3. CPF : Compte Professionnel de Formation

## LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Mesure phare de la dernière réforme sur la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014, ce dispositif a remplacé (art. L. 63323-1 et suiv. du C. du trav.), depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le droit individuel à la formation (DIF).

Il permet à chaque salarié, ou demandeur d'emploi, de disposer d'un compte pour se former, à son initiative, de son entrée sur le marché du travail (dès 16 ans ou même 15 ans pour les contrats d'apprentissage) jusqu'à sa retraite.

Comme pour le DIF, le bénéficiaire **acquiert chaque année un certain nombre d'heures** en fonction de sa durée de travail. Les premières heures acquises au titre du CPF seront créditées au 1<sup>er</sup> janvier 2016. L'alimentation du compte se fait selon les modalités suivantes :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- puis par un complément de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Ce capital **peut être abondé** :

- soit en application d'un accord de branche, d'entreprise, d'un accord conclu au sein d'un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) inter-professionnel ;
- soit au titre d'abondements correctifs accordés au salarié dans certains cas, identifiés notamment dans le cadre de l'entretien professionnel obligatoire.

Concrètement, le financement de l'abondement se fera par un versement de l'employeur à l'OPCA d'une somme forfaitaire égale à 100 heures (ou 130 heures pour les temps partiels) multiplié par 30 €. Cet éventuel abondement s'ajoute au crédit maximal de 150 heures.

**La véritable novation** du compte personnel de formation (CPF) réside dans son caractère de **droit attaché à la personne**. Le crédit d'heures reste donc intégralement transférable en cas de changement d'employeur ou de perte de son emploi.

Le CPF n'est pas géré par l'entreprise mais par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Chaque titulaire du compte peut ainsi **accéder à un espace personnel dématérialisé** (sur le portail [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)) afin de :

- connaître son nombre d'heures créditées, les listes de formations éligibles et les éventuels abondements pouvant être sollicités ;
- élaborer et actualiser un « passeport d'orientation, de formation et de compétences » qui recense les formations suivies et les qualifications obtenues dans le cadre de sa formation initiale ou continue, selon des modalités à déterminer par décret.

Pour établir le parcours de formation adapté à son projet professionnel, chaque salarié pourra **solliciter gratuitement un conseil** en évolution professionnelle (CEP).

Une fois que les heures sont capitalisées, celles-ci restent comptabilisées au titre du CPF jusqu'à ce qu'elles soient réellement utilisées pour suivre une formation qui devra :

- soit être **prioritairement qualifiante** ;
- soit **permettre d'acquérir le socle de connaissances et de compétences** défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- soit **viser à être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)**.



Sont également transférées sur le CPF, les heures de DIF non consommées au 31 décembre 2014 qui ne sont pas perdues. Ces heures sont utilisables dans le cadre du CPF pendant 6 ans, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 30 décembre 2020.

Ces heures ne figurent pas dans le compte CPF du salarié mais devront être justifiées auprès de l'OPCA, au moment de la mise en œuvre du projet de formation, en utilisant **l'attestation que tout employeur a remis, avant le 31 janvier 2015**, à chaque salarié ayant des heures acquises au titre du DIF. Les heures de DIF ne se mélangent pas avec celles du CPF mais le salarié pourra utiliser les heures du DIF pour une demande de formation dans le cadre du CPF.

Enfin, le salarié a tout intérêt à utiliser son CPF car ce dernier se réalimentera au fur et à mesure de son utilisation.

## RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le décret n°2014-1045 du 12 septembre 2014 prévoit un suivi des demandes de CPF par le comité d'entreprise dans le cadre des réunions sur le plan de formation. L'instance sera consultée, pour l'année antérieure, l'année en cours et sur le bilan concernant la mise en œuvre du CPF.

L'employeur devra également communiquer le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement correctif au titre du CPF et les sommes versées à ce titre. Les projets de CPF prévus pour l'année à venir seront également présentés.

## LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Afin d'assurer une meilleure gestion des parcours professionnels, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a créé deux nouveaux outils de la formation professionnelle : le conseil en évolution professionnelle et l'entretien professionnel.

### Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Il s'agit d'un dispositif d'**accompagnement personnalisé** proposé à tout actif, en emploi ou non (art. L. 6111-6 du C. du trav.) souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle. Ses modalités de mise en œuvre sont définies par l'arrêté du 16 juillet 2014 (NOR : ETSD1414403).

**Effectué à titre gratuit**, le CEP assure au salarié les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- un conseil visant à définir son projet professionnel,
- un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

Tout salarié peut bénéficier d'un CEP, **de sa propre initiative** et sans avoir à en informer son employeur, en contactant l'OPACIF (organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation) ou, pour les cadres, en prenant rendez-vous auprès de l'Apec. Le CEP est aussi assuré par Pôle emploi, les missions locales et le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

L'employeur peut inciter le salarié à recourir au CEP mais **ne peut pas le lui imposer**. Sauf accord de la direction, le CEP devrait avoir lieu en dehors du temps de travail.

A l'issue, il est élaboré un **document de synthèse, confidentiel, destiné au salarié**. Il rappellera les services dont a bénéficié le salarié et fera une description de son projet d'évolution professionnelle avec la stratégie à mettre en œuvre et d'un plan d'actions et éventuellement de financement. **L'employeur doit informer chaque salarié** sur la possibilité de recours au CEP dans le cadre de l'entretien professionnel par exemple. Le CE, dans le cadre de la consultation sur la formation professionnelle, pourra proposer la création d'une brochure et d'une diffusion par l'intranet par exemple.

### L'entretien professionnel

L'entretien professionnel, prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail, est destiné à **envisager les perspectives d'évolution professionnelle** du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Cet entretien **s'adresse à tous les salariés**, quelle que soit la taille de l'entreprise et a pour but d'accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion...) et d'identifier ses besoins de formation. Il est distinct de l'éventuel entretien annuel concernant l'évaluation professionnelle.

**Il doit avoir lieu tous les 2 ans mais doit aussi être systématiquement proposé** à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé maternité ou un congé d'adoption,
- un congé parental total ou à temps partiel,
- un congé de soutien familial,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée,
- un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- un mandat syndical (détachement).

**Tous les 6 ans**, l'entretien professionnel doit permettre de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus et de s'assurer que ce dernier a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel...) par la formation ou par une VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un **compte-rendu** est alors rédigé et une copie est remise au salarié.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'au moins 2 des 3 actions envisagées, l'employeur doit procéder à un abondement du compte personnel de formation

### RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'employeur doit indiquer au CE (D. n° 2014-1045 du 12/09/2014) :

- le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel,
- le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement du CPF ainsi que les sommes versées à ce titre.

### CONSEIL DE L'EXPERT

Nécessaire à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise, la formation rend possible, en cas de réorganisation, l'évolution des compétences et la sauvegarde des emplois. Elle permet au salarié de s'adapter ou de se reconvertir. Les consultations du CE sur ce thème sont essentielles pour répondre à ces enjeux.



**POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE  
L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE,  
NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS  
LES INFORMATIONS SUIVANTES**

**Conséquences de l'expiration du délai de consultation  
du CE prévu par la loi de sécurisation de l'emploi**

Depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, le CE doit **rendre ses avis** dans des délais fixés par accord ou, à défaut, par l'article R 2323-1-1 du **Code du travail**. Le délai prévu **court à compter de la communication** par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation.

A l'expiration du délai conventionnel ou réglementaire, si le CE ne s'est pas prononcé, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (art. L 2323-3 du C. du trav.). Le législateur a toutefois prévu que si les membres élus du comité estiment **ne pas disposer d'éléments suffisants**, ils peuvent saisir le président du tribunal de grande instance pour qu'il ordonne la communication des éléments manquants et, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations, prolonge le délai d'examen.

La Cour d'Appel de Basse-Terre (n° 15/00220 du 13 avril 2015) a précisé que pour obtenir une information supplémentaire, s'il estime les documents insuffisants, un CE (en l'espèce il s'agissait d'un CCE) doit agir avant le terme du délai préfix. Par ailleurs, faute d'accord entre le CE et l'employeur, c'est bien le délai réglementaire qui s'applique même si des réunions ont été prévues à des dates conduisant à dépasser le délai (même décision).

**Précision sur la désignation du représentant syndical  
au CE (RS au CE)**

Depuis la loi du 5 mars 2014, seuls les syndicats représentatifs peuvent désigner des représentants syndicaux au CE (art. L 2324-2 du C. du trav.) Pour la Cour de cassation, seules les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés lors de l'élection du comité d'établissement peuvent désigner un représentant syndical à ce comité. Un **syndicat représentatif au niveau de l'entreprise** ne peut pas désigner un RS au comité d'établissement **sans être représentatif au niveau de cet établissement** (Cass. soc. 8 juillet 2015 n° 14-60726).

**Modalités d'information du CE sur le motif  
de licenciement d'un salarié protégé**

En cas de projet de licenciement d'un salarié protégé, il faut une consultation préalable du comité d'entreprise. Pour le Conseil d'Etat, le fait de ne pas fournir le motif du licenciement dès l'envoi des convocations, n'entache pas de nullité la procédure si le comité a disposé de ces informations dans des conditions lui permettant d'émettre son avis en toute connaissance de cause (**CE 27 mars 2015 n° 371852 Tables Lebon**).

Toutefois, la seule communication des informations à l'oral en réunion est impossible car la même décision rappelle que les élus doivent bénéficier « *d'informations précises et écrites sur l'identité du salarié visé par la procédure, sur l'intégralité des mandats ainsi que sur les motifs du licenciement* ».

**Actualités fournies par GROUPE LEGRAND**



**INDICES  
2015**

**Bons d'achat**

limite d'exonération  
de cotisations sociales 159 €

**Titres restaurant**

limite d'exonération  
de cotisations sociales 5,36 €

**Primes de crèche, nourrice,  
garde d'enfants**

limite d'exonération  
de cotisations sociales 1 830 €

**Plafond mensuel  
de la sécurité sociale**

3 170 €

**SMIC horaire**

9,61 €

**Minimum garanti**

3,52 €

**Valeur du point ARRCO**

1,2513 €

**Valeur du point AGIRC**

0,4352 €

**Prix à la consommation**

avec tabac août 2015 128,35

**BON  
À SAVOIR**

**« Gérer son CE » !**

Entièrement mis à jour, avec notamment les nouvelles obligations des CE en matière comptable, votre guide Partenaire CE est disponible dans votre agence du Crédit Mutuel.



**LE SERVICE D'INFORMATIONS JURIDIQUES  
DÉDIÉ AUX CE**

Pour consulter ce service et vous procurer ainsi les textes d'actualité cités ou poser des questions juridiques, fiscales, sociales, administratives ou financières à notre avocat conseil, rendez-vous dans votre Caisse locale.

Un service exclusif pour les CE clients du Crédit Mutuel !



La lettre du Service Partenaire Comités d'entreprise est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel 88, rue Cardinet - 75017 Paris - Tél. 01 53 48 88 03

- **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)
- **Comité de rédaction** : Eric Anglade, Jean-Bernard Auder, Chantal Béato, Christelle Caillette, Christel Clargé, Dorothy Dal Pio Luogo, Hervé Frioud Chatrieux, Soazig Gallais, Stéphanie Guimard, Marie-Anne Lafaye, Kathleen Manson, Sylvie Mantel, Ronan Marrec, Delphine Spanhove, Jean-Philippe Tatu, Stéphane Vequeau.
- **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 01 60 45 94 07
- **Imprimeur** : Impression Directe - 61-63 avenue de la fosse aux chênes - 59100 Roubaix - Tél. 03 28 09 96 76
- **ISSN** : 1637-6110
- **Dépôt légal** : novembre 2015



**EXPERTS**



est un cabinet d'expertise comptable et de conseil leader dans l'assistance économique des CE, depuis plus de 20 ans.