

Comment bénéficier du congé de formation ?

Dossier du 11/8/2006

Un droit à faire valoir

En tant que membre du CE, pour remplir au mieux les fonctions qui sont les vôtres, vous avez le droit à un stage de formation économique.

Seuls les élus titulaires du comité d'entreprise bénéficient du congé de formation économique. Tous les autres (suppléants, représentants syndicaux) bénéficient, comme les autres salariés de l'entreprise, du congé de formation économique, sociale et syndicale, ouvert également aux membres titulaires du comité d'entreprise. Les représentants au CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont accès, quant à eux, à une formation spécifique.

Conditions pour bénéficier de ce congé

L'article L. 434-10, 1er alinéa du Code du travail dispose que : *"les membres titulaires du comité d'entreprise qui (...) détiennent un mandat (...) bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1."*

La loi n° 94-640 du 25 juillet 1994, publiée au Journal Officiel du 27 juillet, a rajouté que : *"cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non."*

Il apparaît donc, à la lumière de ces textes, que c'est la qualité de membre titulaire du comité d'entreprise ou de l'institution unique (prévue par la fameuse loi quinquennale de 1993) qui est la condition substantielle pour pouvoir en bénéficier. Vous devrez donc remplir cette condition tant au moment où vous effectuerez votre demande que lors de la prise du congé.

De ce principe découle les conséquences suivantes.

- Vous êtes membre titulaire d'un comité d'établissement :

Les membres titulaires des comités d'établissement ont les mêmes droits au congé de formation économique que les membres du comité d'entreprise d'un établissement unique. En effet, les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise, dans la limite, toutefois, des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

- Vous êtes membre titulaire du comité central d'entreprise :

Les membres titulaires du comité central d'entreprise pourraient également avoir vocation à bénéficier de ce congé. Nous apporterons cependant deux précisions à

ce propos.

D'une part, ne seraient visés (pour le bénéfice du congé) que les seuls délégués titulaires élus pour chaque établissement parmi les membres (eux-mêmes élus).

- En d'autres termes, les représentants syndicaux au comité central d'entreprise seraient, quant à eux, bien évidemment exclus du bénéfice de ce congé.

D'autre part, l'octroi de ce congé à un membre titulaire de comité central d'entreprise ne sera concevable que si l'intéressé n'en a pas déjà bénéficié au titre de son mandat d'élu titulaire au comité d'établissement.

- Vous êtes membre suppléant ou représentant syndical :

Les membres suppléants ainsi que les représentants syndicaux (sauf accord plus favorable, point à vérifier) sont exclus du bénéfice de ce congé. Toutefois, si vous êtes amené à remplacer de manière définitive un titulaire, selon nous, vous devriez avoir vocation à bénéficier de ce congé, dès lors que les délais permettant d'accéder à ce congé sont bien respectés. En d'autres termes, dès lors que, tant au moment de la demande qu'au moment de la prise effective du congé, la qualité de titulaire est bien remplie, l'intéressé peut bénéficier de ce congé si, à titre personnel, il n'en a jamais bénéficié.

Périodicité de la formation

Il y a donc un droit à une formation, qui s'exerce souvent dès le début du mandat. C'est d'ailleurs pourquoi elle est communément appelée formation initiale.

Depuis la loi du 25 juillet 1994, les membres titulaires du comité d'entreprise ont la possibilité de suivre une nouvelle formation après 4 ans de mandat, consécutifs ou non.

Exemple : si un salarié exerce trois mandats de deux ans chacun, il peut demander sa formation initiale de 5 jours maximum à n'importe quel moment au cours des quatre premières années d'exercice de mandat. Lors du troisième mandat, il pourra bénéficier à nouveau de cette formation de 5 jours.

Contenu de la formation

Le contenu de la formation devrait intégrer, pour l'essentiel, les éléments suivants :

- les différentes formes juridiques de l'entreprise, les restructurations, fusions, scissions, prises de participation ;
- l'entreprise à travers ses comptes :
 - rôle et objectifs de la comptabilité générale,
 - descriptif du cycle des opérations de l'entreprise,
 - construction du compte de résultat,
 - construction du bilan,
 - lecture des documents de synthèse d'une société,
 - approche des opérations d'inventaires (amortissement, provisions, stocks) ;

- l'analyse de l'activité et de la rentabilité de l'entreprise :
 - notion de résultat,
 - structure du compte de résultat,
 - soldes intermédiaires de gestion (marge commerciale, valeur ajoutée),
 - affectation du résultat,
 - ratios ;
- l'analyse de la situation financière de l'entreprise :
 - financement interne et externe,
 - cycle d'exploitation et situation de trésorerie à travers le bilan ;
 - les liens entre activité-rentabilité (compte de résultat) et situation financière (bilan)
- ;
- les autres informations comptables et financières :
 - documents sociaux,
 - prévention des difficultés des entreprises,
 - modalités de communication des informations comptables et financières,
 - rapports d'expertise et d'alerte,
 - assistance facultative de l'expert-comptable.

En pratique, le thème du fonctionnement économique et financier de l'entreprise doit être au centre de la formation.

Durée du congé

L'autorisation d'absence de l'entreprise pour suivre une formation économique est d'une durée maximale de cinq jours, pris sur le temps de travail.

Désormais, la formation économique des membres du comité d'entreprise doit être renouvelée lorsque ces derniers ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Dans ces conditions, il est possible qu'un élu titulaire du comité d'entreprise bénéficie à deux reprises de deux périodes maximales de 5 jours au titre du congé de formation économique.

Au plan individuel, la durée de ce congé s'impute sur le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Imputation des congés

Le Code du travail prévoit que le droit au congé de formation économique des élus titulaires s'exerce dans les conditions et limites fixées par l'article L. 451-3 pour le congé de formation économique, sociale et syndicale. La combinaison de ces textes conduit à imputer sur le crédit annuel de congé de formation économique, sociale et syndicale :

- le congé de formation des représentants au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- le congé de formation économique des membres titulaires du CE.

Le Code du travail fixe par ailleurs un nombre total de jours de congé susceptible

d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre de la formation économique, sociale et syndicale. Ce nombre de jours sert également à déterminer le nombre total de jours d'absence à ne pas dépasser au titre de ces congés.

De plus, vous devez savoir qu'un arrêté du 7 mars 1986, publié au Journal Officiel du 14 mars, détermine un quota d'absences simultanées dans l'hypothèse où plusieurs salariés demandent à s'absenter en même temps au titre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, d'un congé de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise ou du congé de formation des membres du CHSCT.

Ce quota varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Cette double limitation a des conséquences sur les possibilités de report par votre employeur des demandes d'accès au congé de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise, au congé de formation économique, sociale et syndicale et au congé de formation des membres du CHSCT.

Il convient, comme pour le congé de formation économique, sociale et syndicale, de se placer à la date du 1er janvier de l'année considérée pour calculer l'effectif de l'entreprise. Les évolutions, dans un sens négatif ou positif, seront prises en compte au 1er janvier de l'année suivante.

Le décompte de l'effectif est réalisé conformément aux dispositions relatives à la désignation d'un délégué syndical.

Ce dossier provient de :

[Comitedentreprise.com](http://www.comitedentreprise.com)

L'URL du dossier est :

<http://www.comitedentreprise.com/modules/nsections/index.php?op=viewarticle&article=59>