



Quel droit à la formation pour les membres du CSE ?

Rappel en 5 points, des formations accessibles aux élus du comité social et économique.

1. Quel droit à la formation pour les élus ?



Être membre d'un CSE ouvre droit à :

- Une formation économique pour les titulaires du CSE à partir de 50 salariés (art L. 2315-63 du code du Travail) ;
- Une formation santé et sécurité pour les membres du CSE, même moins de 50 salariés (ouverte aux titulaires et aux suppléants, art. L. 2315-18). Formations dites « obligatoires » dans l'exercice du mandat.



FORMATION ÉCONOMIQUE

Les membres titulaires pour la première fois au CSE bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée minimale de **5 jours** (art. L. 2315-63 du code du travail), de 3 jours en cas de renouvellement de mandat. Ce droit est renouvelé après 4 années d'exercice du mandat (art. L. 2315-17 du CT). Depuis la loi climat de 2021, cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises. La possibilité de bénéficier de 5 jours de formation, en cas de renouvellement de mandat, pour les membres des CSSCT est désormais réservée aux seules CSSCT des entreprises d'au moins 300 salariés (article L.2315-18 du CT).

>> Un suppléant qui devient titulaire au CSE a droit au stage de formation économique.



FORMATION SANTÉ ET SÉCURITÉ

La formation à la santé, sécurité et aux conditions de travail est d'une **durée de 5 jours** pour un premier mandat. Ce droit est renouvelé après 4 ans d'exercice du mandat mais sa durée est alors réduite à **3 jours**, sauf pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) qui bénéficient toujours de 5 jours, même pour un 2^e ou 3^e mandat.

>> À noter : l'accord relatif aux commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) peut aussi définir les modalités de la formation de ses membres voire une formation spécifique sur les risques liés à l'activité de l'entreprise.



FORMATION RÉFÉRENT HARCÈLEMENT DU CSE

Le membre du CSE désigné comme référent harcèlement (art. L. 2314-1) a bien sûr droit à la formation santé, sécurité et conditions de travail (art. L. 2315-18).

Pôle Formation



Quel droit à la formation pour les membres du CSE ? 2.



2. L'employeur peut-il refuser ma formation ?



L'employeur ne peut pas priver les élus CSE de ces formations durant tout leur mandat : elles sont de droit. Cependant, l'élu doit respecter les formalités et les délais. Et l'employeur peut, dans certains cas, refuser l'absence du salarié et reporter la date de son stage de formation.



FORMATION ÉCONOMIQUE

Le congé de formation économique est de droit. Ses modalités sont les mêmes que celles du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (art. L.2145-5 et suivants). L'élu CSE doit faire sa demande de congé à l'employeur 30 jours au moins avant la date prévue de son stage. Sa demande doit préciser (art. R. 2145-4 du CT) :

- la date du congé ;
- la durée du congé ;
- le nom de l'organisme

Attention : un salarié qui cumule plusieurs congés de formation (éco, santé, syndical, conseiller du salarié) ne peut pas dépasser 12 jours d'absence par an et 18 jours pour ceux qui sont formateurs reconnus.

>> L'employeur peut vouloir s'opposer au départ en formation de l'élu (art. R.2145-5 du CT) lorsqu'il estime que son absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Mais le refus de l'employeur doit être motivé et notifié dans les 8 jours (art. L.2145-11). Surtout, il doit être validé par l'avis conforme du CSE (art. L.2145-11 du CT) (droit de veto).

>>> En cas de différent, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.



IL EXISTE UN PLAFOND DE JOURS DE CONGÉ PAR AN ET PAR ÉTABLISSEMENT

Une autre règle doit être connue : il existe un nombre total de jours par établissement, de congé de formation économique, sociale, syndicale et environnementale, et de congé de formation santé, sécurité et conditions de travail pouvant être pris par année civile. L'arrêt du 7 mars 1986 fixe ainsi ce total :

- établissement de 1 à 24 salariés : 12 jours par an ;
- 25-499 salariés : 12 jours de + par tranche supplémentaire de 25 salariés ;
- 500-999 salariés : 12 jours de + par tranche de 50 salariés ;
- 1000-4 999 : 12 jours de + par tranche supp. de 100 salariés ;
- 5000 et plus : 12 jours de + par tranche supp. de 200 salariés.



FORMATION SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'élu du CSE qui veut bénéficier de son droit à congé de formation santé et sécurité doit en faire la demande à son employeur 30 jours au moins avant la date prévue de son stage. Sa demande doit préciser :

- la date du congé ;
- la durée du congé ;
- le prix du stage ;
- le nom de l'organisme (art. R. 2315-17)

>> **Attention :** l'employeur peut refuser le départ en formation du salarié dans le cas où l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le refus de l'employeur doit être notifié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Le congé formation peut-être reporté dans la limite de 6 mois. (art. R. 2315-19 du CT).



PLUSIEURS ABSENCES EN MÊME TEMPS : ATTENTION !

L'employeur peut parfois différer l'autorisation d'absence du salarié. Il ne peut le faire que si plusieurs salariés demandent à partir à la même date en congé de formation syndicale, de formation CSE (éco. et santé et sécurité) et/ou de formation du conseiller du salarié à la même date, et seulement si ces départs simultanés représentent :

- pour un établissement < 25 salariés : si un salarié est déjà absent au titre d'un de ces congés ;
- 25-99 salariés : si 2 salariés sont déjà absents ;
- < 99 salariés : si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'un de ces congés atteint 2 % de l'effectif.

Pôle Formation



Quel droit à la formation pour les membres du CSE ? 3.



3. qui paye la formation ?



Le temps passé en formation économique ou en formation santé/sécurité *est pris sur le temps de travail* et rémunéré normalement par l'employeur.



FORMATION ÉCONOMIQUE

Le coût de la formation économique (prix du stage, frais de déplacement, d'hébergement, de restauration, etc.) est pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement sauf accord d'entreprise plus favorable (art. L.2315-63 du CT). Les limites de la prise en charge de la rémunération de l'organisme de formation (36 fois le SMIC horaire) sont prévues à l'article R.2315-21 du Code du travail. Celles liées aux frais de déplacement par l'article R.2315-20 du Code du travail.



FORMATION SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le coût de la formation à la santé/sécurité est pris en charge par intégralement l'employeur (dans les sociétés de moins de 50 salariés, le coût peut être pris en charge par l'OPCO, l'opérateur de compétences de la branche de l'entreprise (voir l'art. R6332-40).

Un cadre limite la charge financière pour l'entreprise :

- la rémunération de l'organisme de formation ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le Smic horaire, soit 419,40€ en 2024 ;
- frais de déplacement : pris en charge à hauteur du tarif de 2nde classe SNCF pour le trajet le plus direct de l'établissement jusqu'au lieu de formation ;
- frais de séjour jusqu'à 110€ la nuit à Paris, 90€ dans les villes du Grand Paris, 70€ ailleurs ;
- frais de repas : 20€ quelle que soit la ville.



FORMATION RÉFÉRENT HARCÈLEMENT DU CSE

CQFD : la formation santé, sécurité et conditions de travail du membre du CSE désigné comme référent harcèlement est bien sûr prise en charge par l'employeur.



Pôle Formation



Quel droit à la formation pour les membres du CSE ? 4.



4. Quel contenu pour la formation des élus ?



Qu'il s'agisse de la formation économique ou de la formation santé et sécurité, **pour garantir la qualité du contenu pédagogique délivré aux membres du CSE**, l'administration arrête une liste d'organismes pouvant dispenser ces formations.

>> À retenir : les organismes habilités à former des élus sont les organismes syndicaux et instituts agréés par le ministère du Travail (art. L2145-5) et les organismes listés par le préfet de région (art. R.2315-8).



FORMATION ÉCONOMIQUE

Sur le modèle du contenu de la formation économique des membres du comité social et économique, le stage doit présenter :

- **les formes juridiques de l'entreprise** (société anonyme, SARL, société civile, etc.) ;
- **les mécanismes de restructuration** (fusion, scission, prise de participation, etc.) ;
- **les bases de la comptabilité** (bilan, compte de résultats, annexes, etc.) ;
- **les bases de l'analyse financière** (stock, investissements, emprunts, etc.) ;
- **les procédures de règlement des entreprises en difficulté** (redressement, liquidation judiciaire, etc.).

À ces thèmes, listés par la circulaire de 1983, il est possible, mais pas obligatoire, d'ajouter **l'environnement** : depuis la loi climat de 2021, la formation « peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises ».



FORMATION SANTÉ ET SÉCURITÉ

La formation des membres du comité social et économique (art. R2315-9) a pour objet de :

- développer leur aptitude à **déceler et à mesurer les risques professionnels** et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour **prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail**.

Le programme théorique et pratique préétabli tient compte des caractéristiques de la branche, de l'entreprise et du rôle d'élu du CSE.

>> Le renouvellement de la formation santé et sécurité (art. R.2315-11 du CT) a pour objet de permettre aux élus d'actualiser leurs connaissances et de se perfectionner. Le programme de formation doit être plus spécialisé et être adapté aux demandes des stagiaires.



FORMATION RÉFÉRENT HARCÈLEMENT DU CSE

À noter >> le membre du CSE désigné comme référent harcèlement a droit à la formation santé, sécurité, conditions de travail.



N'OUBLIEZ PAS L'ATTESTATION !

Une attestation de fréquentation effective du stage doit être remise à l'élu par l'organisme de formation. Ce document doit être remis à l'employeur à la reprise du travail (art. R. 2315-15 du CT).



Pôle Formation



Quel droit à la formation pour les membres du CSE ? 5.



5. Et au bout du mandat ?



En fin de mandat, l'élu CSE peut tenter de faire reconnaître les compétences acquises pendant son mandat. Mais c'est long et compliqué : voyez les explications de l'AFPA qui gère ce dispositif. Il faut obtenir une certification « *relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical* » (art. L.6112-4)

Cette certification comprend 6 domaines de compétences transférables, les « **certificats de compétences transférables ou CCP** » :

- 1. Encadrement et animation d'équipe
- 2. Gestion et traitement de l'information
- 3. Assistance dans la prise en charge du projet
- 4. Mise en œuvre d'un service de médiation sociale
- 5. Prospection et négociation commerciale
- 6. Suivi de dossier social d'entreprise.

Cette certification, qui nécessite de passer un examen à l'AFPA, permet de bénéficier de dispenses pour une **validation des acquis de l'expérience** (VAE).



À RETENIR

L'élu CSE dont le crédit d'heures représente 30 % du temps de travail, ou tout élu dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, a droit à un entretien de fin de mandat (art. L. 2141-5).

But de cet entretien :

recenser « **les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.** »

Pôle FORMATION

Responsable : Julien Riccardi

Tél : 06 88 76 46 12 / riccardi@filpac-cgt.fr

Secrétariat : Valérie Edard-Lourdez

06 75 18 64 05 / edard@filpac-cgt.fr