

# QUELS SONT LES DROITS A FORMATION DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ?

La fusion des instances représentatives du personnel au sein du comité social et économique n'a pas entraîné la fusion des droits à formation des élus. Le Code du travail continue de prévoir deux congés de formation distincts et cumulatifs : un congé de formation économique et un congé de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

## JDS formation

du sur mesure pour les CSE et CSSCT

**MAÎTRISER**    
les outils juridiques  
et économiques

 **AGIR**  
pour la santé  
au travail

**CONSTRUIRE**   
une stratégie  
d'action

 **GAGNER** en  
autonomie et  
en réactivité

### I/ Le congé de formation économique

La formation dite économique a pour objectif de permettre aux titulaires du CSE de maîtriser les règles de fonctionnement et les attributions de l'instance (heures de délégation, budgets, réunions, ordre du jour, consultations ...) ainsi que le fonctionnement économique et financier de l'entreprise (circ. DRT n°12,27 sept. 1983 : BO min. Trav. N°83/47-48).

#### • Les bénéficiaires

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois ont droit à une formation économique (art. L.2315-63 CT). Elle doit être renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non (art. L.2315-17 CT). Notons que les anciens titulaires du CE ayant bénéficié d'un congé de formation économique peuvent prétendre à nouveau à ce droit s'ils sont élus au CSE, peu important qu'ils aient exercé leur mandat pendant 4 années consécutives ou non. En revanche, si la loi n'étend pas le bénéfice du congé de formation économique aux membres suppléants et aux représentants syndicaux au CSE, rien n'interdit de leur faire bénéficier du droit à formation économique. En ce sens, un accord plus favorable peut être conclu avec l'employeur. A défaut, il est toujours possible d'utiliser des heures de délégation pour assister à la formation, étant précisé que la loi permet aux membres titulaires du CSE de repartir avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent (art. L. 2315-9 CT). Rappelons aussi

qu'un élu suppléant du CSE qui devient définitivement titulaire bénéficie du droit à la formation économique dès son entrée en fonction.

- **La mise en œuvre du congé de formation économique**

Les membres du CSE choisissent librement leur organisme de formation agréé (*art. L. 2315-17 CT*), sans intervention de l'employeur. Si le droit à formation économique s'exerce individuellement, il est fortement conseillé d'organiser une formation collective qui permette aux membres du CSE de bénéficier du même niveau d'information, de confronter les expériences, de planifier les actions à mener au cours de la mandature, etc.

Si le congé de formation économique est d'une durée maximale de cinq jours, il peut être pris en une ou plusieurs fois (*art. L.2315-63 CT*). En pratique, il est conseillé de prévoir une première session de deux à trois jours en début de mandat puis de compléter la formation après une ou deux années d'exercice du mandat sur des thèmes particuliers selon les besoins des élus et/ou l'actualité.

La décision de mettre en œuvre la formation économique doit faire l'objet d'un point à l'ordre du jour et d'un vote à la majorité des titulaires présents en réunion plénière portant sur le choix de l'organisme et sur les modalités dont le coût de la formation. En effet, le coût de l'organisme de formation et les frais éventuels (transports, restauration voire hébergement) sont pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement, sauf disposition plus favorable (*art. L.2315-63 CT*). En revanche, le temps passé en formation par les membres titulaires est rémunéré comme tel par l'employeur sans être déduit des heures de délégation (*art. L.2315-16 CT*). Enfin, les membres du CSE doivent adresser individuellement une demande à l'employeur, mentionnant la date, la durée et le nom de l'organisme responsable de la formation, au moins 30 jours avant le début de la formation (*art. R. 2145-4 CT*).

A noter que le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise et aux nouveaux représentants de proximité (*art. L. 2315-61 CT*).

### II/Le congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail

La formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail a pour but, d'une part, de développer l'aptitude du stagiaire à déceler et à

mesurer les risques professionnels et sa capacité d'analyse des conditions de travail et, d'autre part, d'initier le stagiaire aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail (*art. R.2315-9 CT*).

- **Les bénéficiaires**

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (*art. L.2315-18 CT*). La nouvelle rédaction des textes applicables au CSE semble ouvrir le bénéfice de cette formation à l'ensemble des élus du CSE, titulaires comme suppléants, qu'ils soient membres ou non de la commission santé, sécurité et conditions de travail, mais en écartant les représentants syndicaux ... sauf accord plus favorable de l'employeur.

La formation en santé, sécurité et conditions de travail doit être renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non (*art. L.2315-17 CT*).

- **La mise en œuvre du congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail**

A l'instar du congé de formation économique, les membres du CSE choisissent librement l'organisme de formation agréé (*art. L.2315-18, R. 2315-8 et R.2315-12 CT*), sans intervention de l'employeur.

En revanche, le temps passé en formation par les élus titulaires et l'ensemble des coûts de formation (organisme, déplacement et hébergement dans la limite des plafonds prévus par le Code du travail) sont financés par l'employeur. Dès lors, chaque membre du CSE doit demander une autorisation d'absence à l'employeur au moins 30 jours avant le début de la formation. Cette demande doit préciser la date, la durée, le prix et le nom de l'organisme chargé d'assurer la formation (*art. R.2315-17 CT*). Il est là encore opportun d'organiser une formation collective avec l'ensemble des élus.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la durée minimale de formation est de trois jours, et dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la formation est de cinq jours (*art. L.2315-40 CT*). Par principe, le congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail est pris en une seule fois, sauf si l'employeur et le bénéficiaire décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois (*art. R 2315-18 CT*).

## III/ Synthèse

Congés concernés	Conditions d'ouverture des droits	Durée des congés	Rémunération	Financement
Congé de formation économique des membres du CSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membres titulaires du CSE (renouvellement lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutif ou non)</li> <li>- Demande d'autorisation adressée à l'employeur <b>au moins 30 jours avant le début de la formation</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>5 jours</b> dans les entreprises d'au moins 50 salariés</li> </ul> <p>Le congé de formation peut être pris <b>en une ou plusieurs fois</b></p>		<p>Le coût de la formation et les frais éventuels (transports, restaurations, hébergements) sont <b>pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement</b></p> <p>Sauf disposition plus favorable</p>
Congé de formation de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres du CSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membres titulaires et suppléants du CSE et de la commission santé, sécurité et conditions de travail (renouvellement lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutif ou non)</li> <li>- Demande d'autorisation adressée à l'employeur <b>au moins 30 jours avant le début de la formation</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>3 jours</b> dans les entreprises et les établissements de moins de 300 salariés</li> <li>- <b>5 jours</b> dans les entreprises et les établissements de 300 salariés et plus</li> </ul> <p>Le congé de formation est pris <b>en une seule fois</b> à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois</p>	Pendant la durée du congé, <b>le salaire est maintenu par l'employeur</b>	<p>Le coût de la formation et les frais éventuels (transports, restaurations, hébergements) sont <b>pris en charge par l'employeur</b>, dans la limite des plafonds suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>361,08 euros par jour et par stagiaire pour le coût de la formation</b></li> <li>- <b>15,25 euros par repas</b></li> <li>- <b>60,00 €/jour en cas d'hébergement</b></li> <li>- <b>frais de transport à hauteur du tarif SNCF 2nde classe</b></li> </ul>

JDS formation, membre du réseau Les JDS, est agréé au titre de la formation économique et de la formation santé, sécurité et conditions de travail. N'hésitez pas à nous contacter pour vos besoins en formation !

**Jean-Baptiste MERLATEAU**

01 48 96 14 48

[formation@lesjds.com](mailto:formation@lesjds.com)