Quel droit à la formation pour les membres du CSE ?

actuEL CSE

De nombreuses entreprises renouvellent leur CSE en 2023. Voici donc un rappel, en 5 points, des formations accessibles aux élus du comité social et économique.

1. Quel droit à 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 de moins de 50 salariés (ouverte aux titulaires et aux suppléants, art. L. 2315-18).

Formation économique

Les membres élus titulaires pour la 1ère fois au CSE bénéficient d'un stage de formation économique d'**une durée maximale de 5 jours** (art. L. 2315-63 du code du travail).
Ce droit est renouvelé après 4 **années d'exercice du mandat** (art. L. 2315-17).
Depuis la loi climat de 2021, cette formation peut notamment porter sur les **conséquences environnementales** de l'activité des entreprises.

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 2e ou 3e mandat

A 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 L2315-18)

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 :

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

Rappel : la durée maximale du congé d'un salarié est de 12 jours, avec une durée minimale d'une demi-journée par congé.

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

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

Formation santé et sécurité

L'élu du CSE qui veut bénéficier de son droit à un 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** du salarié en formation, dans le cas où l'absence du salarié pourrait avoir **des conséquences préjudiciables** à la production et à la bonne marche de l'entreprise,.
Le refus doit être notifié à l'élu 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).

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 (économique 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**.

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'arrêté du 7/3/1986 fixe ainsi ce total :

- établissement de 1 à 24 salariés : **12 jours / an**
- 25-499 salariés : **12 jours de +** par tranche supplémentaire de **25 salariés**
- 500-999 salariés : **12 jours de +** par tranche supp 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**

Si le contingent est épuisé, la formation peut être reportée sur l'année suivante.

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**.

Formation santé et sécurité

Le coût de la formation à la santé/sécurité est **pris en charge par 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 **405,72€** en 2023

- frais de déplacement : pris en charge à hauteur du tarif de 2de classe SNCF pour le trajet le + 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 : **17,50€** quelle que soit la ville.

Formation référent harcèlement du CSE

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

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.

A retenir

Les organismes habilités à former des élus sont les organismes syndicaux et instituts agréés par le ministère du travail (art. 2145-5) et les organismes choisis et 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 d'entreprise, 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.).

A 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 au CSE.

Le **renouvellement de la formation** santé et sécurité 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

A noter : Le membre du CSE désigné comme **référent harcèlement** a droit à la formation santé, sécurité, conditions de travail

Noubliez 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 transmis à l'employeur à la reprise du travail.

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 d'abord 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 professionnelles" ou **CCP** :

1. encadrement et animation d'équipe
2. gestion et traitement de l'information
3. assistance dans la prise en charge de projet
4. mise en oeuvre 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)**.

A 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. L2141-5).

But de cet entretien : recenser "les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise".

Une infographie du journal numérique des élus du personnel www.actuEL-CSE.fr

Bernard Domergue février 2023

actuEL CSE

Lefebvre Dalloz