

## Les textes réglementaires de la formation économique des membres du CSE

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés (*Code du travail, art. L.2311-2*).

Les membres titulaires de la délégation au personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière économique (*Code du travail, art. L.2315-63*).

Ce droit à la formation existe pour tous les titulaires au CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés (*Code du travail, art. L.2315-63*). Pour les membres suppléants au CSE, ce droit est ouvert au titre du congé de formation, économique, sociale et syndicale prévue aux articles L.2145-5 et suivants du Code du travail.

Les formations sont dispensées par un organisme agréementé figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative (*Code du travail, art. L.2145-5*).

### Objectif de la formation

Cette formation qui revêt un caractère théorique et a pour but :

- le rôle et les attributions économiques du CSE ;
- les informations et consultations économiques et sociales.

Elle doit être dispensée dès la première élection des membres (*Code du travail, art. L.2315-63*).

### Durée de la formation

Le congé de formation économique et sociale des membres CSE est d'une durée de 5 jours (*Code du travail, art. L.2315-63*).

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L.2145-5 et suivants.

### Renouvellement de la formation

Elle est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (*Code du travail, art. L.2315-17*).

## Formalités à suivre pour bénéficier du droit à la formation

Le ou les membre(s) de la délégation du personnel au CSE qui désire(nt) bénéficier du droit à un congé de formation en fait(ont) la demande à l'employeur précisant la date à laquelle un souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci et le nom de l'organisme chargé de l'assurer (*Code du travail, art. R.2145-4*).

Cette demande doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage (*Code du travail, art. R.2145-4*).

Le congé de formation est imputé sur le contingent « du congé de formation économique, sociale et syndicale » prévu aux articles L.2145-5 et suivants du code du travail.

En principe, le congé de formation est pris en une seule fois. Toutefois, le bénéficiaire du stage et l'employeur peuvent décider d'un commun accord de fractionner la durée du congé sans toutefois être inférieure à une demi-journée. (*Code du travail, art. L.2145-7*).

L'employeur ne pourra refuser ladite demande que si :

- les conditions de dépôt suscitées ne sont pas respectées et/ou (*Code du travail, art. R.2345-5*) ;
- le quota collectif du nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement est atteint et/ou (*Code du travail, art. L.2145-8 et Arrêté du 7 mars 1986, art.1*) ;
- le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale est atteint et/ou (*Code du travail, art. L.2145-8 et Arrêté du 7 mars 1986, art.3*) ;
- l'absence du ou des salarié(s) pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise **et** (*Code du travail, art. L.2145-11*) que le refus motivé de l'employeur est notifié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande **et** (*Code du travail, art. R.2145-5 et art. L.2145-11*) et que les modalités de consultation en vue de recueillir **l'avis conforme** du comité social et économique sur ce refus ont été préalablement mise en œuvre (*Code du travail, art. L.2145-11*).

Sous certaines hypothèses, ledit congé de formation sera reporté (*Arrêté du 7 mars 1986, art.3*).

## **Prise en charge financière de la formation**

Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique sur son budget de fonctionnement (*Code du travail, art. L.2315-63*).

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation (*Code du travail, art. L.2145-6*).

La période d'absence est considérée comme une période de travail.

La durée du ou des congés de formation économique, sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (*Code du travail, art. L.2145-10*).

L'employeur doit également prendre en charge (*Code du travail, art. L.2145-6 et 10*) :

- les cotisations sociales légales et conventionnelles.
- l'employeur assure la protection sociale.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat (*Code du travail, art. L.2145-11*).