

# KIT CSE

## LES FORMATIONS OBLIGATOIRES DES ÉLU-ES DU CSE

Il existe 3 formations obligatoires des élu-es du CSE

### I – La formation en santé, sécurité et conditions de travail (L2315-18, R2315-8 et R2315-22 CT)

Elle est obligatoire, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement où un CSE a été mis en place.

L'ensemble des membres élu-es au CSE (titulaires comme suppléant-es) et de la CSSCT, doivent bénéficier de cette formation.

#### Comment le congé de formation peut-il être pris ?

Le congé de formation est demandé par le-la salarié-e auprès de son employeur.

#### Choix de l'organisme de formation.

Le choix de l'organisme appartient aux représentant-es du personnel élu-es.

#### Prise en charge : l'OGEC prend en charge le coût de la formation et des salaires

La prise en charge de la formation revient à l'employeur (article L2315-18 et articles R2315-20 à R2315-22 CT).

Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il ne peut donc être déduit des heures de délégation (Articles L2315-16 CT).

#### Durée de la formation

La formation en santé et en sécurité au travail a lieu sur 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel (quelle que soit la taille de l'entreprise).

### II- La Formation économique et sociale (article L2315-63 code du travail)

Elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salarié-es disposant d'un CSE. Elle n'est obligatoire que pour les membres titulaires de l'instance.

#### Durée de la formation

Le congé de formation est d'une durée maximale de cinq jours (Article L2315-63 CT) et ne peut être inférieur à une demi-journée (Article L2145-7 CT).

#### Prise en charge du coût de la formation et des salaires

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE (Article L2315-63 CT).

Mais le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, par l'employeur. Il ne peut donc être déduit des heures de délégation (Articles L2315-16, L 2145-6 et L 2145-10 CT).

### III/ La formation du ou de la référent-e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Obligatoire dans toutes les entreprises où un CSE est mis en place, quel que soit l'effectif.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres pour la durée du mandat des membres du comité (Article L2314-1 dernier alinéa CT).

Pour aller plus loin, vous avez un QR code.

