La formation économique des membres du CSE

1. La formation économique du CSE est-elle obligatoire ?

La formation économique s'impose à l'employeur, dans les entreprises de **50 salariés et plus**, si les membres de la délégation du personnel la demandent.

L'employeur n'a toutefois pas à en prendre l'initiative et ne peut pas non plus obliger les membres de la délégation du personnel à demander à en bénéficier.

La loi n'impose pas non plus aux membres de la délégation du personnel de demander cette formation.

2. Qui peut bénéficier de la formation économique du CSE ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les **membres titulaires** du comité social et économique **élus pour la première fois** bénéficient d'un stage de formation économique.

C. trav. art. L. 2315-63

Elle s'applique à tous les membres titulaires qui n'ont pas encore bénéficié du stage de formation économique. Ainsi, un membre titulaire, élu pour la deuxième fois, qui n'avait pas suivi cette formation dans le cadre de son premier mandat, peut la demander dans le cadre de son deuxième mandat. *Cass. soc. 05.05.1993 n°89-41.681*

3. Quel est le contenu de la formation économique du CSE ?

Le contenu de la formation économique doit intégrer pour l'essentiel les éléments suivants :

- les différentes formes juridiques de l'entreprise : restructurations, fusion, scission, prise de participation, etc.,
- les mécanismes de base de la comptabilité : bilan, compte d'exploitation, etc.,
- les notions de base de l'analyse financière : stock, investissements, emprunts, etc.,

éventuellement, les procédures de règlement des entreprises en difficulté.

Circ. DRT 12 du 27.09.1983

La formation est dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail, soit par des organismes disposant d'un numéro d'enregistrement relatif à leur déclaration d'activité de formation auprès de l'autorité administrative.

C. trav. art. L. 2315-17 *Loi n°2026-403 du 26.05.2026 art. 5*

4. Quelle est la durée de la formation économique du CSE ?

La formation est d'une durée maximale de **5 jours**. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

C. trav. art. L. 2315-63

5. Comment bénéficier de la formation économique du CSE ?

La formation économique est mise en œuvre dans les conditions prévues pour le congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale.

C. trav. art. L. 2315-63

Le salarié adresse sa demande à l'employeur, au moins **30 jours** avant le début du congé. Il précise la **date** et la **durée** de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session. *C. trav. art. R. 2145-4*

6. L'employeur peut-il refuser une demande de congé pour formation économique ?

L'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis **conforme** du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé par l'employeur est motivé. *C. trav. art. L. 2145-11*

Le refus de l'employeur est notifié à l'intéressé dans un délai de **8 jours** à compter de la réception de sa demande. *C. trav. art. R. 2145-5*

7. Dans quels cas l'employeur peut-il reporter le congé de formation économique ?

L'employeur **peut différer le départ** en congé lorsque le nombre maximal de jours de congé de formation économique, sociale et syndicale pouvant être pris par établissement au cours d'une même année civile est atteint, soit :

- établissements de 1 à 24 salariés : 12 jours,
- établissements comprenant de 25 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés,
- établissements comprenant de 500 à 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés,
- établissements comprenant de 1.000 à 4.999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés,
- établissements comprenant plus de 4.999 salariés : 12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés.

Dans les établissements de 1 à 24 salariés, le nombre maximum de jours de congés est porté à 18 jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Si plusieurs salariés demandent un congé de formation économique, sociale et syndicale, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée :
→ dans les établissements de plus de 99 salariés lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2%,
→ dans les établissements de 25 à 99 salariés lorsque le nombre de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint deux,
→ dans les établissements de moins de 25 salariés lorsqu'un salarié est absent au titre de ce congé.

Les demandes à satisfaire en priorité sont celles ayant déjà fait l'objet d'un report.
C. trav. art. L. 2145-8, Arrêté du 07.03.1986

8. Quels justificatifs doivent être remis à l'employeur à l'issue de la formation ?

L'organisme chargé des stages ou sessions délivre au salarié une attestation constatant la fréquentation effective de celui-ci. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail. *C. trav. art. R. 2145-6*

9. Qui finance la formation économique du CSE ?

Le **financement de la formation** est pris en charge par le comité social et économique.
C. trav. art. L. 2315-63

A notre sens, il y a lieu de l'imputer sur son budget de fonctionnement. Le financement peut couvrir les **frais pédagogiques**, les **frais de déplacement**, d'**hébergement** et de **restauration** des participants.

10. Le temps passé en formation économique est-il rémunéré ?

Le **temps consacré aux formations** des élus du comité social et économique est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.
C. trav. art. L. 2315-16

Le temps que l'élu consacre à sa formation n'ouvre pas droit à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il ne l'avait pas suivie, peu important les conditions dans lesquelles s'effectue cette formation. Ainsi, les salariés à temps partiel ne peuvent demander l'équivalent d'une rémunération à temps plein pendant le temps de la formation.
Cass. soc. 21.09.2011 n°10-13.681

Une question ?

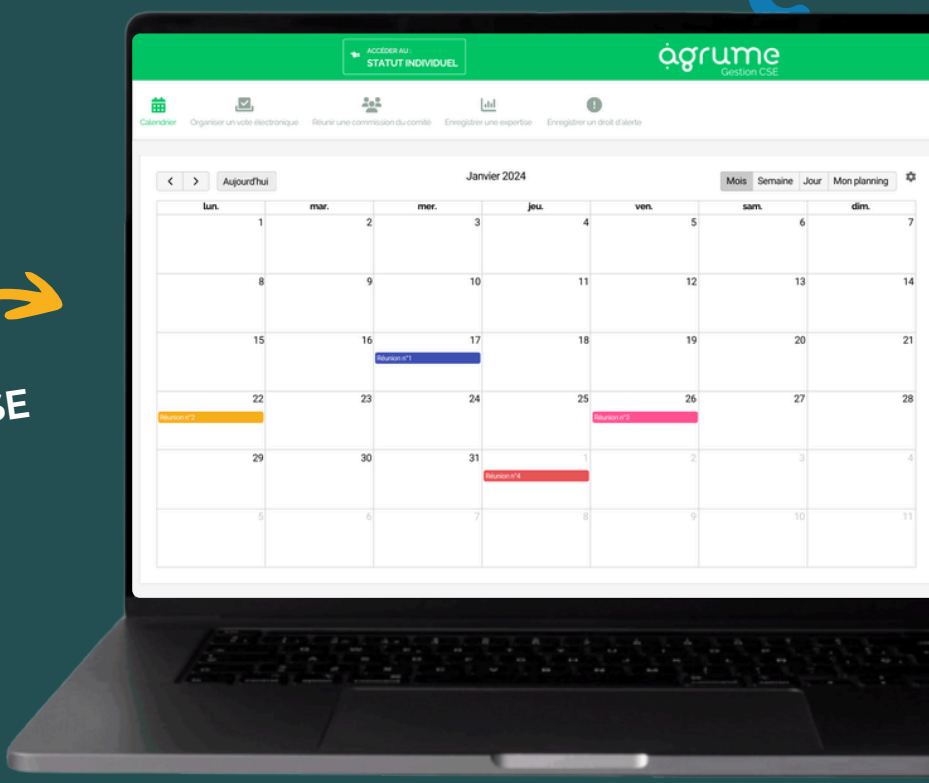
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume CSE



agrume

23/11/2026