# LES MOYENS D'EXERCICE DU MANDAT D'ÉLU DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

## SOMMAIRE


LES HEURES DE DÉLÉGATION

LA DURÉE ET LA FIN DU MANDAT

DE QUELLES FORMATIONS LES MEMBRES DU CSE PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER ?

LES MEMBRES DU CSE SONT-ILS PROTÉGÉS ?

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE DÉPLACEMENT ET DE CIRCULATION DES MEMBRES DU CSE ?


CETTE FICHE DÉCRYPTE LE CONTENU DES ORDONNANCES RATIFIÉES PAR LA LOI DU 29 MARS 2018 ET DE LEURS DÉCRETS D'APPLICATION.

Les ordonnances du 22 septembre et 20 décembre 2017 bouleversent totalement la représentation du personnel en entreprise. La création d'une nouvelle instance unique obligatoire de représentation du personnel, le comité social et économique (CSE) - qui efface les DP, le CE et le CHSCT - constitue le point central de ce grand renversement.

Le décret d'application n°2017-1819, publié le 29 décembre 2017, vient préciser le fonctionnement et les moyens alloués à cette institution unique.

Ça y est ! Le CSE est donc pleinement entré en vigueur, mais de manière progressive, dans l'optique d'une mise en place généralisée au 1er janvier 2020 (cf. fiche CSE relative au processus d'entrée en application du CSE).

Les fiches sur le CSE vous permettront de prendre connaissance de toutes ces nouvelles règles et de faire face à ce grand remaniement !

Pour vous repérer au mieux, nous avons fait le choix de distinguer :

- les moyens d'exercice du mandat, propres à l'élu (heures de délégation, le mandat, la formation...) ;
- les moyens attachés au fonctionnement de l'instance (le budget, l'expertise, l'accès à un local...).

Ces moyens seront mis en exergue selon l'effectif de l'entreprise : les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises d'au moins 50 salariés.

**Cette fiche pratique expose les moyens d'exercice du mandat, dans les entreprises de moins de 50 salariés.**

À titre liminaire, il convient de rappeler que le CSE doit être instauré dans les entreprises à partir de 11 salariés.

Jusqu'à 50 salariés, le CSE remplace les anciens délégués du personnel (DP) avec les moyens d'exercice du mandat qui vont avec.

Les ordonnances laissent une grande place à la négociation collective pour mettre en place et faire vivre le CSE. Si vous vous interrogez sur le type d'accord à négocier, nous avons créé une fiche dédiée « La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ? » pour aider à vous y retrouver.

**Mes notes**

# LES HEURES DE DÉLÉGATION

## DE COMBIEN D'HEURES DE DÉLÉGATION LES MEMBRES DU CSE DISPOSENT-ILS ?[1]

Comme auparavant, l'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions aux membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

Les nombres d'heures sont fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Ce nombre peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Le nombre d'heures de délégation est défini ci-après.

| Effectif de l'entreprise (nombre de salariés) | Nombre de titulaires | Nombre d'heures de délégation par titulaire | Total heures de délégation par mois |
|---|---|---|---|
| 11 à 24 | 1 | 10 | 10 |
| 25 à 49 | 2 | 10 | 20 |

La notion de circonstances exceptionnelles, citées ci-dessus n'est pas définie par le Code du travail. C'est la Cour de cassation qui a donné la définition de cette notion : « pour que des circonstances exceptionnelles soient reconnues, il faut qu'elles constituent une activité inhabituelle nécessitant, de la part des représentants, un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre »[2].

Dernièrement, le juge a donné une nouvelle illustration de cette notion[3].

### ATTENTION

Les suppléants assistent aux réunions si et seulement si, les titulaires sont absents.

En conséquence, ils ne bénéficient pas d'un crédit d'heures de délégation.

### RÉFLEXE MILITANT

Nous vous conseillons de négocier dans le règlement intérieur ou dans l'accord communément appelé « de droit syndical », la présence des suppléants aux réunions et l'octroi d'heures de délégation.

Nous vous rappelons que le règlement intérieur peut prévoir, avec l'accord de l'employeur, des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

1. L. 2315-7, R. 2314-1, L. 2314-7, L. 2314-6 du Code du travail.
2. Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424.
3. Cass. Soc., 12 mai 2021, n° 19-21.124.

Les juges ont estimé que « l'absence de plusieurs membres du comité d'établissement, dont celle du trésorier adjoint en arrêt maladie » caractérisait bien l'existence de circonstances exceptionnelles.
Le dépassement de 8 heures pratiqué par le trésorier du CE était donc justifié dans cette affaire. L'employeur a été condamné à payer ces heures.

Cette décision a certes été rendue pour un CE. Mais, à notre sens, cette nouvelle illustration est transposable au CSE.

Toutefois, il convient tout de même de rappeler que les membres du CSE peuvent mutualiser et reporter leurs heures de délégation dans certaines conditions. Cette souplesse, qui n'existait pas pour le comité d'entreprise, peut en pratique amener les membres du CSE à avoir moins besoin d'invoquer des circonstances exceptionnelles pour justifier un dépassement du crédit d'heures mensuel.

## UN ACCORD PEUT-IL MODIFIER LE NOMBRE D'HEURES DE DÉLÉGATION ?[4]

Oui, le PAP (et non un accord collectif de droit commun) peut modifier, à la hausse mais aussi à la baisse, le nombre de membres ou le volume individuel des heures de délégation.

Il est donc possible de modifier, **à la hausse mais aussi à la baisse :**

- le nombre de sièges à pourvoir ;
- le volume individuel des heures de délégation.

**Mes notes**

4. L. 2314-7, L.2314-6, L. 2314-1, L.2315-7, R. 2314-1 du Code du travail.

Le PAP peut donc désormais :

- augmenter le nombre de titulaires et suppléants et augmenter le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège ;
- réduire le crédit d'heures et réduire le nombre de titulaires et de suppléants siégeant dans un collège ;
- augmenter uniquement le crédit d'heures de délégation de tous les titulaires ;
- augmenter uniquement le crédit d'heures de délégation pour les titulaires siégeant dans un collège spécifique ;
- augmenter uniquement le nombre de titulaires et suppléants ;
- réduire le nombre de titulaires et de suppléants et augmenter le nombre d'heures de délégation dans le collège ;
- augmenter le nombre de titulaires et suppléants et réduire le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège ;
- réduire le nombre de titulaires et augmenter le nombre d'heures de délégation par titulaire siégeant dans le collège.

**Les limites de la modification à la baisse du nombre de sièges et/ou du volume individuel d'heures de délégation**

La possibilité de baisser le nombre de sièges et ou le volume individuel d'heures de délégation est toutefois encadrée par la loi, le décret d'application et la jurisprudence. Elle connaît ainsi trois limites :

- quelle que soit la modification réalisée, le volume d'heures dont bénéficie individuellement chaque titulaire doit respecter le crédit d'heure mensuel minimum de 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- il est impossible de n'attribuer aucun siège à un collège ;
- le volume global des heures de délégation, **par collège**, doit être au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. Par dispositions légales, il faut entendre, selon le questions/réponses du ministère du Travail publié en février 2018 celles résultant de l'article R. 2314-1 du Code du travail.

**ATTENTION**

La diminution du nombre de sièges et/ou du volume individuel d'heures de délégation est limitée[5].

**RÉFLEXE MILITANT**

Compte tenu de l'impact négatif des ordonnances sur les moyens accordés à la représentation du personnel, l'objectif est d'obtenir dans le PAP une augmentation du nombre de représentants et/ou du nombre d'heures de délégation.

Si une telle négociation est impossible, nous vous conseillons de vous en remettre à l'application du décret R. 2314-1 du Code du travail (voir tableau ci-contre).

5. Voir infra.

De prime abord, la mise en œuvre concrète de cette dernière limite n'est pas évidente. La loi vise le volume global des heures par collège, mais ne fixe ni le volume d'heures de délégation par collège, ni une quelconque règle d'attribution des sièges à chaque collège, dont on pourrait déduire le volume global d'heures de délégation correspondant.

En effet, le Code du travail se contente de fixer le nombre total de mandats au regard de l'effectif total de l'entreprise. La répartition du personnel et des sièges dans les collèges relève du PAP et n'est pas fixée directement par la loi.

Pour la modulation du nombre d'heures de délégation et d'élus, plusieurs étapes préalables sont nécessaires :

1. calculer le montant théorique de l'enveloppe globale des heures de délégation, tous collèges confondus, en fonction de l'effectif de l'entreprise en se référant à l'article R. 2314-1 du Code du travail ;
2. calculer le montant théorique de l'enveloppe des heures de délégation par collège.

Ces deux montants constituent, chacun à leur niveau, des planchers fixés en fonction des effectifs de l'entreprise.

Les calculs pour chaque collège sont importants car d'une part la loi y fait référence puis d'autre part afin de vérifier que le volume global d'heures de délégation est bien respecté en fonction du nombre d'élus du collège concerné.

**EXEMPLE**

Une entreprise de 49 salariés ; 2 élus ; 10 h/élu (d'après le décret[6]) ; 10 h min/élu[7] (car entreprise de moins de 50 salariés).

| | | |
|---|---|---|
| Calculs théoriques (étape 1 et 2 cf. ci-dessus) | Enveloppe globale | 2 x 10 h = 20 h |
| | Enveloppe par collèges | Collège 1 : 1 élu 1 x 10 = 10 h |
| | | Collège 2 : 1 élu 1 x 10 = 10 h |

**Mes notes**

6. R. 2314-1 du Code du travail.
7. L. 2315-7 du Code du travail.

**EXEMPLE**

Ces volumes sont des planchers, un PAP peut moduler à la hausse le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation.

Par accord, on peut modifier ce montant en modulant le nombre d'élus ou le nombre d'heures, **à condition de respecter le volume plancher théorique global des heures (20 heures), le volume plancher théorique par collège (10 heures) ainsi que le minimum légal individuel (10 heures au vu de l'effectif).**

| **le nombre d'élu(s) est augmenté**<br>**ET**<br>**le nombre d'heures de délégation par élu est diminué** | **le nombre d'élu(s) est diminué**<br>**ET**<br>**le nombre d'heures de délégation par élu est augmenté** |
|---|---|
| **Passer de 2 élus à 4 élus avec 2 élus/collège.**<br><br>Dans notre cas précis, il est techniquement impossible d'augmenter le nombre d'élu et de respecter le volume global théorique d'heure de délégation et le volume théorique par collège.<br><br>**L'accord ne peut pas prévoir :**<br>• 5 heures de délégation pour chacun des 4 élus : l'enveloppe globale théorique de 20 h est respectéemais cela reste en dessous du plancher de 10 h par élu.<br><br>**Ainsi, pour respecter le volume individuel, il est primordial de négocier une augmentation du volume d'heures global.**<br><br>L'accord doit donc prévoir à minima une enveloppe globale de 40 h :<br>• 4 élus x 10 h = 40 h de délégation (on passe ainsi de 20 h à 40 h).<br><br>L'enveloppe par collège évoluerait comme suit :<br>• Collège 1 : 2 élus x 10 h = 20 h (et non plus 10 h) ;<br>Collège 2 : 2 élus x 10 h = 20 h (et non plus 10 h). | **Passer de 2 élus à 1 seul élu.**<br><br>1 x 20 = 20 h pour le seul élu (au lieu des 10 h).<br><br>**Dans ce cas, on respecte les volumes planchers théoriques.**<br><br>**En effet, pour respecter l'enveloppe globale de 20 h, l'élu doit pouvoir en bénéficier en totalité, même s'il est tout seul.** |

**ATTENTION**

Une 3e configuration est possible : le nombre d 'élus et le volume d'heures n'est pas modifié, l'accord modifie seulement la répartition entre élus.

En d'autres termes, le nombre individuel d'heures de délégation peut augmenter pour certains ou diminuer pour d'autres, au sein du même collège.

Nous vous conseillons de ne pas négocier cette configuration qui crée de facto une inégalité entre élus de même collège.

## COMMENT LES SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS PEUVENT-ILS DÉCOMPTER LEURS HEURES DE DÉLÉGATION ?[8]

Le décompte des heures de délégation pour les membres du CSE qui sont en forfait-jours a été conservé dans la mesure où leur temps de travail se décompte en jours et pas en heures, ce qui posait problème par rapport au fait qu'un représentant du personnel bénéficie d'heures et pas de jours de délégation.

Ainsi, sauf disposition contraire dans le PAP, le crédit d'heures de délégation des membres titulaires du CSE[9] est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le membre titulaire du CSE qui en bénéficie dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait du salarié.

### RÉFLEXE MILITANT

L'implication du suppléant dans le CSE est loin d'être évidente, sans participation en réunion et sans heures de délégation.

Le partage des heures de délégation est donc un moyen de répondre à cette difficulté.

## L'EMPLOYEUR PEUT-IL RÉDUIRE LE CRÉDIT D'HEURES D'UN ÉLU TITULAIRE DU CSE TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL ?[10]

Non. Le principe a été rappelé par l'administration dans la circulaire DRT n° 4 du 21 avril 1994 : le crédit d'heures des représentants du personnel travaillant à temps partiel est le même que celui des représentants du personnel travaillant à temps plein. Il n'y a donc pas de raison qu'un salarié à temps partiel ait moins d'heures de délégation.

Mais attention, le Code du travail nous dit que le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut pas être réduit de plus d'un tiers du fait de l'attribution du crédit d'heures auquel le salarié peut prétendre s'il exerce un ou plusieurs mandats, mais que le solde éventuel peut être utilisé en dehors des heures de travail.

Par exemple, un représentant du personnel travaillant 120 heures par mois doit travailler 80 heures par mois, son crédit d'heures utilisable au travail étant limité à 40 heures par mois.

8. L. 3121-58, R. 2315-3, R. 2142-1 du Code du travail.
9. Il en est de même pour les représentants syndicaux du CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés et pour les représentants syndicaux des CSE centraux = R. 2315-4 du Code du travail.
10. L. 3123-14 du Code du travail.

S'il dispose de 55 heures de délégation, il perd donc 15 heures.

## QUELLES SONT LES CONDITIONS DE MUTUALISATION ET D'ANNUALISATION DE CES HEURES DE DÉLÉGATION ?[11]

L'annualisation donne la possibilité de cumuler les heures dans la limite de 12 mois.

La mutualisation donne la possibilité de répartir les heures de délégation entre titulaires eux-mêmes et avec les membres suppléants.

La mutualisation et l'annualisation sont librement organisées par les élus, à condition d'en avertir l'employeur.

Ces possibilités ne peuvent conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Pour les heures mutualisées ou cumulées, le représentant doit informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de l'utilisation des heures de délégation.

Dans le cas de la mutualisation, les membres titulaires du CSE doivent informer l'employeur par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

## QUE PEUT-ON DÉCOMPTER DES HEURES DE DÉLÉGATION ?[12]

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé comme tel.

N'est pas décompté des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique et est payé comme temps de travail effectif, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :

1. à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent ;
2. aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

### ATTENTION

Nous attirons votre attention sur, selon nous, une défaillance rédactionnelle.

En effet, la formulation du dernier point pourrait être mal interprétée de sorte que le temps passé en réunions « plénières » du CSE pourrait être décompté des heures de délégation au-delà d'un plafond fixé par accord d'entreprise. Or selon notre lecture, ce plafonnement ne peut s'appliquer qu'au temps passé en réunion des commissions (sauf commission SSCT, toujours hors crédit d'heures) car les réunions plénières avec l'employeur sont au cœur des prérogatives des élus et une limitation de leur durée est incompatible avec le mandat d'ordre public dont ils sont porteurs.

Dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés qui n'ont pas de commission, le temps passé en réunion plénière est nécessairement du temps de travail effectif.

11. L. 2315-9, R. 2315-5, R. 2315-6 du Code du travail.
12. L. 2315-10, L. 2315-11, R. 2315-7, L. 2315-12, L. 2315-13, L. 2315-16 du Code du travail.

3. aux réunions du comité *[et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE aux réunions du comité n'est pas déduit des heures de délégation.]*

Le temps passé aux réunions du CSE avec l'employeur par les représentants syndicaux au comité est rémunéré comme temps de travail.

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel (ce point est développé page 7). Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail.

Ces heures de délégation sont réputées rattachées, en matière de rémunération et de charges sociales, au dernier contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité.

**ATTENTION**

Pour rappel, comme avant, l'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation doit saisir le juge judiciaire.[13]

# LA DURÉE ET LA FIN DU MANDAT

## QUELLE EST LA DURÉE DU MANDAT DES MEMBRES DU CSE ?[14]

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont élus pour quatre ans.

Par dérogation, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise (et pas un PAP) peut prévoir une durée inférieure, comprise entre deux et quatre ans.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une de ces causes ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

13. L. 2315-10 du Code du travail.
14. L. 2314-33, L. 2314-34, L. 2314-36, L. 2314-37 du Code du travail.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

À défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Tout membre de la délégation du personnel du CSE peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient.

## Y A-T-IL UNE LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS À TROIS MANDATS SUCCESSIFS DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS ?[15]

NON ! La limitation de principe à trois mandats successifs applicable aux entreprises de plus de 50 salariés, ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés.

**Que devient le mandat des membres du CSE en cas de fusion ou cession de l'entreprise ?[16]**

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, le mandat des membres élus de la délégation du personnel du CSE et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement ou si la modification porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus de la délégation du personnel du CSE se poursuit jusqu'à son terme.

**Mes notes**

15. L.2314-33 du Code du travail.
16. L. 2314-35, L. 1224-1 du Code du travail.

Toutefois, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique intéressé.

Dans le cadre d'une fusion-absorption d'une entreprise non dotée d'un CSE par une entreprise n'ayant pas d'IRP, des règles spécifiques ont été définies dans l'ordonnance dite balai du 20 décembre 2017[17]. Dans ce cas, si la modification porte sur un ou plusieurs établissements qui conservent ce caractère, en l'absence d'un accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place d'un CSE d'établissement. Il est également procédé à des élections pour la mise en place d'un CSE central.

## DE QUELLES FORMATIONS, LES MEMBRES DU CSE PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER ?[18]

À titre liminaire, nous rappelons que le temps consacré aux formations prévues au présent chapitre est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.
Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Les membres du CSE peuvent bénéficier d'un type de formation.

- **Formation en santé, sécurité et conditions de travail**

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (SSCT).

**Mes notes**

17. Ordonnance n°2017-1886, 22 septembre 2017, article 9.
18. L. 2315-17, L. 2315-18, R. 2315-9, R. 2315-10, R.2315-11 du Code du travail.

Cette formation a pour objet :

1. de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
2. de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du CSE.

Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :

- des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;
- des caractères spécifiques de l'entreprise ;
- du rôle du représentant au comité social et économique.

La loi prévoit une durée minimum pour cette formation lorsqu'elle est effectuée par un élu CSE qui n'est pas membre de la Commission santé (Voir fiche « Commission santé sécurité et conditions de travail »).

En revanche, lorsque cette formation est effectuée par un élu CSE qui n'est pas membre de la CSSCT, aucune durée minimum n'est prévue par la loi.Ces formations doivent être renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre années consécutives ou non.

Ce renouvellement a pour objet de permettre au membre de la délégation du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé. Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

Le financement des formations est pris en charge par l'employeur.

En revanche, les membres de CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés n'ont pas accès à la formation économique spécifique réservée aux élus titulaires d'un CSE dans une entreprise d'au moins 50 salariés.

**Mes notes**

## LES MEMBRES DU CSE SONT-ILS PROTÉGÉS ?[19]

Oui, les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient du même statut protecteur que les délégués du personnel, notamment en matière de licenciement.

## QUELLES SONT LES MODALITÉS DE DÉPLACEMENT ET DE CIRCULATION DES MEMBRES DU CSE ?[20]

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

19. L. 2411-1, L. 2411-3, L.2411-5, L. 2411-7, L. 2412-1, L. 2412-2, L. 2413-1, L. 2414-1, L. 2421-3, L. 2422-1, L. 2432-1, du Code du travail.
20. L. 2315-14 du Code du travail.