

FORMATION SSCT

Un bagage vital avant le grand saut dans votre mandat au CSE

La formation Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) des élus du CSE est inscrite aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 et R. 2315-9 à R. 2315-22 du Code du travail. Ces dispositions obligent l'employeur à assurer aux élus du personnel une formation initiale (et renouvelée !) pour faire du comité un véritable acteur de la santé au travail.



Indépendamment de la taille de l'entreprise, les élus doivent bénéficier de la formation indispensable à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Cette obligation s'applique aussi aux membres du CSE dans les entreprises comptant de 11 à 50 salariés depuis la loi Santé de 2021.

À qui s'adresse la formation SSCT ?

L'ensemble des membres de la délégation du personnel, titulaires et suppléants, du comité social et économique et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont concernés. L'irruption du CSE ayant causé la disparition du CHSCT, le législateur n'a pas pu réserver cette formation spécialisée aux seuls membres des commissions santé et sécurité d'autant qu'il ne les a rendus obli-

À NOTER

Au sujet du référent harcèlement CSE

Le référent du CSE en matière de harcèlement sexuel peut être désigné parmi ses membres, y compris parmi les représentants syndicaux s'il en existe dans l'instance.



Par Sérine Ataala, juriste et Ronan Darchen, cabinet Alinéa

Indemnités de déplacements

Pour l'année 2025

Les indemnités sont fixées selon les règles applicables aux déplacements temporaires des fonctionnaires et en 2025, les plafonds sont les suivants :

**140,00 €
par nuitée**
(petit-déjeuner inclus)

Paris.

**120,00 €
par nuitée**
(petit-déjeuner inclus)

Villes de plus de 200 000 habitants et communes de la métropole du Grand Paris.

**90,00 €
par nuitée**
(petit-déjeuner inclus)

Autres communes.

gatoires qu'à partir du seuil de 300 salariés. Bien que les élus conservent des prérogatives identiques en matière de droit d'alerte, d'expression, d'enquête ou encore de consultation sur les projets ayant un impact sur les conditions de travail, ils doivent, depuis la réforme, assumer ces missions au sein de l'instance unique du CSE ; qui plus est souvent avec des moyens réduits. Le CHSCT n'avait certes pas de budget mais l'employeur devait prendre en charge ses besoins et les membres avaient quelques heures de délégation dédiées. Aujourd'hui, avec en moyenne une réduction de ces dernières, le temps disponible des élus de l'instance, pour traiter l'ensemble des sujets liés à la santé au travail, s'est réduit. Voilà une raison supplémentaire pour ne pas manquer cette formation et gagner en pertinence et efficacité. L'action de formation doit permettre aux représentants du personnel d'identifier les risques professionnels, d'analyser les situations dangereuses, d'agir, quand tout va bien, en collaboration avec l'employeur, et quand il le faut en plaçant l'entreprise devant ses responsabilités.

Quelle est la durée du stage SSCT ?

Depuis le 31 mars 2022, les membres du CSE et de la CSSCT doivent être formés *a minima* pendant cinq jours pour un premier mandat. En effet, la loi Santé au travail a abrogé l'article L. 2315-40, qui fixait auparavant la durée minimale de la formation en santé et sécurité uniquement pour les membres de la CSSCT, en reprenant les durées applicables au CHSCT. À savoir, cinq jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et trois jours pour celles de moins de 300 employés. Profitons-en pour rappeler qu'un représentant du personnel qui n'a pas encore bénéficié du stage de formation peut y prétendre, même à l'occasion d'un nouveau mandat.

Cette même loi précise les conditions de renouvellement de la formation. En cas de reconduction du mandat, la formation de « recyclage » est prévue lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, que ce renouvellement soit ou non consécutif au précédent. La durée minimale de celle-ci est alors de trois jours pour tous les élus. Toutefois, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les membres de la commission SSCT bénéficient d'une durée renforcée de cinq jours, conformément à l'article L. 2315-18 du Code du travail. Sauf accord contraire avec l'employeur, le congé de formation est pris en une seule fois. Un fractionnement reste possible sous réserve d'un accord entre les parties. Un cas fréquent d'ailleurs et souvent recommandé par les organismes de formation pour des raisons pédagogiques : espacer les sessions permet une 1^{re} mise en pratique, la réalisation d'exercices, et tout simplement, évite un stage trop concentré.

La participation des élus à la formation est-elle obligatoire ?

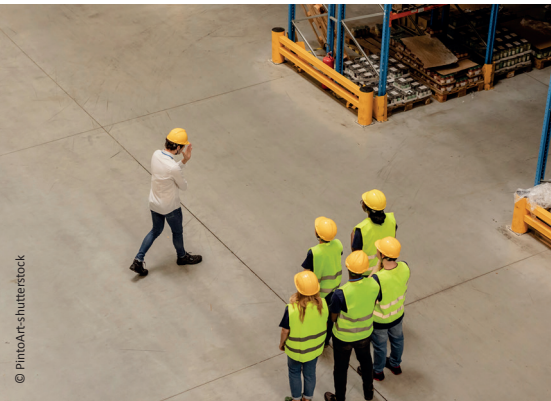
L'employeur doit garantir l'accès à cette formation mais cette dernière n'est pas obligatoire en exécution du contrat de travail : la formation SSCT s'inscrit dans le congé prévu à cet effet des élus bien que son coût soit à la charge de l'entreprise. Ainsi, l'élu conserve le droit de refuser de la suivre et il ne peut pas

Le saviez-vous ?

Une compilation des organismes habilités est accessible sur le site officiel du gouvernement : www.espace-odds.fr/acteurs-de-la-formation-et-de-lexpertise/les-organismes-de-formation-des-cse. Les formateurs agréés doivent justifier d'une expérience professionnelle adaptée à la formation SSCT et doivent élaborer un programme conforme au référentiel de l'INRS.

être contraint à y participer. En outre, l'employeur n'est pas nécessairement à l'origine de la demande de formation même s'il n'est pas rare qu'il prenne l'initiative de l'organiser, considérant que cela relève de son obligation de moyens renforcés pour garantir la sécurité et la santé des salariés sous sa responsabilité. Les élus du CSE peuvent donc faire la demande de formation SSCT de manière spontanée et surtout, choisir l'organisme de formation qui leur proposera le programme adapté à leurs besoins.

L'élu du personnel ou le comité, dans son ensemble, soumettra sa demande par écrit au moins trente jours avant le début du stage : c'est un prérequis pour que vos dates ne soient ni refusées ni reportées. L'employeur dispose en effet de huit jours pour émettre un refus. Celui-ci ne peut alors être fondé que sur la date choisie, et uniquement si cette dernière présente un risque pour l'activité de l'entreprise. L'article R. 2315-19 du Code du travail évoque spécifiquement les « conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise » pour justifier un tel refus. En cas de silence de l'employeur, le congé est réputé accepté. En cas de refus, l'employeur doit organiser un report en concertation avec le représentant du personnel, dans un délai maximal de six mois à compter de la date de la demande initiale. Votre demande écrite peut être formulée par tout moyen, mais il est conseillé de l'envoyer par courrier recommandé ou de la remettre en main propre contre décharge si vous ne le faites lors d'une ►►



Aujourd'hui, avec en moyenne une réduction des heures de délégation, le temps disponible des élus du CSE pour traiter l'ensemble des sujets liés à la santé au travail s'est réduit. Voilà une raison supplémentaire pour ne pas manquer cette formation et gagner en pertinence et efficacité. L'action de formation doit permettre aux représentants du personnel d'identifier les risques professionnels, d'analyser les situations dangereuses, d'agir, quand tout va bien, en collaboration avec l'employeur, et quand il le faut en plaçant l'entreprise devant ses responsabilités ”

► réunion CSE, en inscrivant le point à l'ordre du jour afin d'apporter la preuve de la date de la demande et de confirmer la réception effective par l'employeur. Vous devez préciser, dans votre courrier, la date souhaitée pour le congé, sa durée, le coût du stage et le nom de l'organisme formateur. La formation doit en principe se dérouler pendant le temps de travail. Ainsi, il n'est pas prévu de fixer les dates durant des périodes de suspension du contrat de travail comme vos congés.

Comment sélectionner l'organisme de formation ?

Les représentants du personnel sont en principe responsables de la sélection de la structure où ils souhaitent suivre leur

stage. Le choix est souvent pris collectivement et peut faire l'objet d'une délibération du comité. Cependant, rien ne vous empêche, en tant qu' élu, de décider de suivre la formation dans un autre établissement que celui choisi par vos homologues. Attention, seuls certains d'entre eux, spécifiquement habilités, peuvent dispenser la formation SSCT, conformément à l'article L2145-5 du Code du travail. Ce sont les organismes agréés soit par le ministère du Travail soit par le préfet de région, dont la liste est disponible sur le site de la DRIEETS de votre département, ou les centres de formation rattachés aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO), ou encore des instituts spécialisés agréés. La liste de ces structures figure dans l'arrêté du 25 janvier 2021 relatif aux organismes ouvrant droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale.

L'agrément est accordé après une instruction stricte du centre de formation, du contenu de ses stages et des références de ses formateurs. Ainsi, la DREETS rappelle qu'un dossier qui oublie une grande famille de risques professionnels serait nécessairement rejeté, tout comme celui qui ferait une part disproportionnée à

FORMATION CSE & SSCT

PUBLIRÉDACTIONNEL

Un levier stratégique pour défendre efficacement les salariés



Grégory Bourre.

Face aux enjeux majeurs de santé et sécurité, la formation donne des clés pour transformer votre mandat en levier d'amélioration concrète des conditions de travail. Droit des élus, elle devient une nécessité pour s'emparer de sujets très souvent techniques, analyser les situations et apporter des solutions construites avec les collègues. La formation initiale de cinq jours est un droit pour tout nouvel élu, titulaire comme suppléant, intégralement prise en charge par l'employeur. Elle permet de maîtriser de puissants moyens d'action, souvent inexploités, notamment :

- Obligation de sécurité : contraignez l'employeur à respecter les règles prioritaires de prévention ;
- Inspections : identifiez les risques professionnels et exigez des améliorations ;
- Enquêtes après accidents : menez des investigations rigoureuses orientées prévention ;
- Mobilisez des moyens supplémentaires face à des situations d'urgence.

Les élus CSE aguerris bénéficient d'une formation de renouvellement à chaque mandat :

trois jours pour tous et deux de plus pour la commission SSCT. Affûtez vos pratiques et vos connaissances :

- Risques professionnels de votre secteur et des bonnes pratiques en matière de prévention : par exemple, risques techniques, biologiques, chimiques, pollution de l'air, violences externes, burn-out ;
- Évolutions du travail et des organisations : intelligence artificielle, travail hybride, lean management, etc.

Les élus choisissent leur organisme de formation : même s'il paie, l'employeur ne peut vous imposer. Apex-Isast Formation, agréée pour les formations CSE économique et SSCT et certifiée Qualiopi, vous propose des stages opérationnels en présentiel ou en visio sur une large palette de thèmes. Et nous vous accompagnons dans la mise en pratique avec six mois d'assistance post-formation.

Nous contacter : Alexandra Veyrie,
a.veyrie@apex-isast.fr et 06 76 46 59 87.
<https://www.apex-isast.fr/formation-des-elus/>



Le saviez-vous ?

À la fin de la formation, l'organisme remet une attestation d'assiduité que le participant doit transmettre à son employeur. Cette attestation certifie que la formation a bien été suivie : c'est indispensable.

© CHUYVO SERGEY-shutterstock

BON À SAVOIR

Durée de la formation SSCT

Les durées mentionnées au Code du travail correspondent aux minima légaux. Il est possible de prévoir une durée de formation plus longue, notamment par le biais d'un accord collectif, qu'il s'agisse de l'accord instituant le CSE et définissant ses modalités de fonctionnement, ou d'un autre accord de droit commun. Certaines conventions collectives le prévoient en raison des risques particuliers du secteur d'activité.

une thématique en particulier au détriment des autres. Il y a des incontournables comme le développement de la méthode de l'arbre des causes, généralement utilisée pour les enquêtes, suite à un accident du travail.

L'administration du travail préconise fortement la réalisation en présentiel, même si des demandes pour tout ou partie de la formation en distanciel existent de la part des entreprises comme des CSE. Elle rappelle notamment que le stage repose aussi sur des échanges d'expérience entre élus.

Quel contenu pour les formations SSCT ?

La formation SSCT doit savoir concilier

cadre théorique et réalité du terrain. L'article R. 2315-9 du Code du travail oriente le contenu de la formation initiale en déclinant ses objectifs : développer l'aptitude à identifier et évaluer les risques professionnels, renforcer la capacité d'analyse des conditions de travail, initier aux méthodes de prévention. Les organismes sont sensibilisés, voire plus puisque leur agrément en dépend, aux exigences pratiques car la formation doit également être adaptée aux spécificités de la branche professionnelle et aux particularités de l'entreprise, et bien évidemment au rôle des élus du CSE, autrement dit au positionnement du représentant du personnel.

Concrètement, que pouvez-vous attendre de cette action de formation ?

Bien sûr, le cadre légal et conventionnel d'intervention du CSE et de la CSSCT, mais il s'agit avant tout de comprendre que la prise en compte de la santé au travail n'a pas été spontanée de la part du patronat, même si aujourd'hui presque tout le monde s'accorde pour dire que des salariés en bonne santé qui se sentent bien au travail sont indispensables pour qu'une entreprise soit performante. Les enjeux de sécurité ne sont pas absents mais il est clair que la formation des élus n'est pas destinée à maîtriser le maniement des extincteurs

ou revoir les consignes liées au stockage de matières dangereuses. L'objectif est d'associer la représentation du personnel à la prévention des risques et que le CSE soit en mesure de saisir l'employeur quand des situations le méritent.

Vous apprendrez d'où provient l'obligation de sécurité au travail et comment elle s'applique à l'employeur, qui sont les acteurs de la prévention des risques professionnels et leurs missions, mais aussi les informations nécessaires à l'exercice de vos attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. À cet effet d'ailleurs, vous découvrirez les outils à votre disposition parmi lesquels les inspections, alertes et expertises. Évidemment, aborder les risques professionnels s'entend de la prévention des risques physiques autant que psychosociaux.

Certaines formations se limitent à une présentation de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail : nous vous les déconseillons car elles sont trop théoriques. Il est essentiel que les élus puissent appliquer les connaissances acquises à des situations concrètes. C'est pourquoi, les stages doivent inclure des méthodes d'analyse des situations de travail, idéalement des exercices d'observation, des mises en situation. L'administration du travail recommande des formations intra-▶▶



► entreprises (et présentes) qui permettent aux apprenants de travailler sur les situations que vivent les salariés.

Pourquoi un renouvellement de la formation ?

Pour actualiser et perfectionner les connaissances des élus en tenant compte des évolutions de l'entreprise et des changements technologiques ou organisationnels conformément à l'article R. 2315-11 du Code du travail. Dans certains secteurs à risque, tels que les installations nucléaires ou les établissements classés SEVESO, la formation doit être spécifique et prendre en compte les risques particuliers liés à l'activité. C'est ce que rappelle l'article L. 4523-10 du Code du travail.

Quelle prise en charge par l'employeur ?

Le CSE ne doit pas renoncer faute de budget à la formation santé, sécurité et conditions de travail qui demeure totalement à la charge de l'employeur. Toutefois, des limites sont fixées par décret. Ainsi, le coût pédagogique ne peut excéder, par jour et par stagiaire, un montant équivalent à 36 fois le montant horaire du Smic. En 2025, cela correspond à 11,88 € × 36, soit 427,68 € par jour et par personne.

Bien entendu, le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel : le salaire est maintenu à l'identique. Les jours de formation ne s'imputent pas sur les heures de délégation. Pour les collaborateurs à temps partiel, le principe de maintien de la rémunération s'applique

ZOOM SUR...

... la formation Qualiopi

La certification Qualiopi est une marque de qualité délivrée par l'État aux organismes de formation qui respectent un référentiel national « qualité ». Elle atteste que l'organisme propose des formations sérieuses, bien organisées, avec des objectifs clairs et un suivi des stagiaires. Choisir un organisme certifié Qualiopi pour la formation SSCT n'est pas obligatoire mais apporte ces garanties. D'ailleurs, la certification est requise pour financer des sessions avec des fonds publics ou mutualisés (comme les OPCO, le CPF, etc.). Les entreprises de moins de 50 salariés au moins voient ainsi les formations SSCT prises en charge. Pour vérifier si un organisme est certifié Qualiopi, consulter l'onglet « Labels et certificats » de [l'annuaire-entreprises.data.gouv.fr/faq/qualiopi-organisme-formation](https://annuaire-entreprises.data.gouv.fr/faq/qualiopi-organisme-formation).

également. Toutefois, cette dernière ne peut excéder celle prévue au contrat de travail. Par conséquent, sauf accord spécifique au sein de l'entreprise, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer les heures de formation qui excèdent la durée hebdomadaire fixée dans le contrat de travail à temps partiel (Cassation sociale du 15 juin 2010, n° 09-65.180) : pensez-y si besoin ! En revanche, les primes liées à l'activité ou au temps de travail ne sont pas proratisées.

Les frais liés à la formation sont également pris en charge, conformément à l'article L. 2315-20 du Code du travail. On parle ici des frais de déplacement (voir notre encadré) et d'hébergement le cas échéant. La loi prévoit que les transports collectifs sont pris en charge pour le trajet le plus direct, sur la base d'un billet de seconde classe entre le lieu de travail de l'élu et le lieu du stage. Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel (en cas d'absence de desserte adaptée ou si l'usage des transports entraîne un temps de trajet excessif), il peut engager sa voiture et le remboursement est effectué selon le barème kilométrique de l'Urssaf. Les frais de repas sont remboursés à hauteur de 20 € en 2025.

Quid de l'employeur ne respectant pas votre droit à formation ?

Lorsqu'un employeur refuse d'organiser la formation obligatoire pour les élus, il commet une entrave au fonctionnement du CSE, une infraction pénalement sanctionnée par l'article L. 2317-1 du Code du travail. En cas de manquement, l'employeur s'expose donc à une amende pouvant atteindre 7 500 € et, en cas de récidive, à une peine d'emprisonnement d'un an. Nous recommandons dans un premier temps de saisir l'inspection du travail territorialement compétente en mesure de constater l'infraction, appuyer votre demande, et adresser, le cas échéant, une injonction à l'employeur afin qu'il se conforme à ses obligations. ■



Formation &
information du CSE



Expertises, accompagnement,
assistance à la négociation



Comptabilité &
audit organisationnel



Faites décoller votre CSE !

ECODIA MARQUANT

Experts aux côtés des CSE

Nouveaux élus ?
Nous vous accompagnons,
nous vous formons !

01 44 53 94 06 contact@ecodia-marquant.fr