

Financement des formations des représentants du personnel

LES PROCEDURES PREVUES AU CODE DU TRAVAIL	Qui Choisit la formation ?	Qui paye votre salaire ?	Qui paye la formation ?
1- PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE (Article L. 951.1)	Après consultation du CE, le Plan de Formation de l'Entreprise relève de la décision de l'Employeur. La formation des élus (CE/DP/CHSCT) peut être inscrite au Plan de Formation de l'Entreprise		
2 – BUDGET DE FORMATION DU CE (Article L.434.8 et R.432.11)	Le CE peut financer la formation des élus et des salariés (sur autorisation de l'employeur : - soit sur le budget des activités sociales et culturelles - soit sur le 0,2 % pour les formation des membres du CE		
3 - FORMATION ECONOMIQUE DES ELUS DU CE (*) (Article L.434.10 et R.236.10)	C'est un droit pour tout élu, au maximum 5 jours, renouvelés après 4 ans de mandats (consécutifs ou non).	Rémunération maintenue par l'employeur (Temps de formation et de déplacement)	Ensemble des frais de formation pris en charge par le budget de fonctionnement du CE.
4 – FORMATION DES MEMBRES DU CHSCT(*) (Article L.236.10)	C'est un droit pour tous les membres du CHSCT au minimum tous les 4 ans (congé de 3 jours, porté à 5 jours dans les entreprises de + de 300 salariés). Ce sont les élus qui choisissent le centre où ils veulent se former.	Rémunération maintenue par l'employeur (Temps de formation et de déplacement)	Prise en charge par l'employeur : - du coût de la formation (environ 250 € maximum par jour et par personne) - des frais de transport sur la base du tarif SNCF - des frais de séjour (logement et repas – tarif fixé selon la zone et l'entreprise)
5 – CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (Article L.451)	C'est un droit pour tout salarié limité à 12 jours /an et à 0,08 pour mille de la masse salariale	Une enveloppe est affectée dans chaque entreprise au financement des rémunérations des salariés utilisateurs de ce droit. (Au delà de ce droit : un accord plus favorable existe dans certaines entreprises) - Le CE a la possibilité de prendre en charge les salaires et les frais de formation (+ coût annexe) - Le CE peut prendre en charge les pertes de salaires sur le budget social.	
6 – DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (Article L.931 et 933/D.933) (Loi du 4 mai 2004)	C'est un droit pour tout salarié, à son initiative et avec l'accord de l'employeur dans la limite de 20h/an (cumulables sur 6 ans)	- Si Formation sur temps de travail = salaire normal - Si Formation hors temps de travail = indemnité de 50 % du salaire net	Coût de la Formation et frais annexes financés par l'employeur (le CE peut financer les surcoûts éventuels sur son budget social)
7 – FORMATION SUR HEURES DE DELEGATION	Les élus du personnel gèrent eux-mêmes leurs heures de délégation. Pas d'autorisation à demander à l'employeur dans ce cas (sauf bon de délégation)	Salaire payé normalement comme toutes les heures mensuelles de délégation	Prise en charge possible par le CE sur le budget social (Coût de formation + frais de transport et de mission)