



FICHE

TECHNIQUE

# LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

## L'OBJECTIF :

Le CFESS permet aux salariés de participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés.

## LE PUBLIC VISE :

Tout salarié qui souhaite participer à ces stages ou sessions de formation a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages de formation économique et sociale et de formation syndicale sous certaines conditions.

## LA MISE EN ŒUVRE :

### Demande et refus :

Le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé de formation économique, sociale et syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce 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.

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur 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. Il est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de sa demande.

De même, le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

### Durée :

La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.

La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

## **LE FINANCEMENT :**

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Si l'entreprise est couverte par un accord qui prévoit la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.

La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévues au présent article lui est annexé.

L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué. A défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en Conseil d'Etat.

En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'Etat.

### **Remise d'une attestation :**

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.



## Les références juridiques :

- *Articles L2145-5 à L2145-13 du Code du travail*
- *Articles R2145-3 à R2145-6 du Code du travail*
- *Arrêté du 7 mars 1986 pris pour l'application de l'article L. 451-1 du code du travail (alinéas 6 et 7).*