

Le CFSES

Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale

Ce congé est un droit individuel permettant aux salariés, notamment ceux appelés à exercer des responsabilités syndicales, d'acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales ou syndicales. Tout salarié peut en bénéficier, quelles que soient leur ancienneté et la taille de leur entreprise (Code du travail, art. L. 2145-5). Peu importe qu'ils soient ou non syndiqués.

À combien de jours de congé puis-je prétendre ?

Chaque salarié a droit par année à **12 jours maximum** de congé pris en une ou plusieurs fois. Cette durée est portée à **18 jours** pour les animateurs de stages et de sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales tels que les membres du CSE ou le Délégué syndical. (Code du travail, art. L. 2145-1 et L2145-7 - Cass. soc., 12 juin 2024, no22-18.302)

Quelles sont les formalités à respecter ?

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé ; elle doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session. L'organisme (centre rattaché à des organisations syndicales représentatives sur le plan national ou instituts spécialisés) doit figurer sur une liste établie chaque année par le ministre du Travail.

Lorsque le congé demandé excède 12 jours, la demande doit indiquer la qualité d'animateur ou de salarié appelé à exercer des responsabilités syndicales.

L'employeur peut-il refuser la demande ? Ou reporter le congé à une autre date ?

La demande peut être refusée si l'employeur estime, après avis conforme du CSE, que cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables pour l'entreprise. Ce refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un **délai de huit jours** à compter de la réception de la demande. À défaut, le congé doit être considéré comme acquis.

L'employeur peut reporter le départ en congé lorsque le contingent global de jours de congés pour l'année civile en cours est atteint dans l'établissement ou lorsque le quota d'absences simultanées est atteint.

Pour rappel, le contingent de jours de congé est arrêté en fonction de l'effectif de l'établissement :

- ✓ de 1 à 24 salariés : 12 jours (18 jours pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales),
- ✓ de 25 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés ; (ce qui donne pour une entreprise de 300 salariés, 156 jours de congés formation maximum sur l'année pour l'ensemble des salariés),
- ✓ de 500 à 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés,
- ✓ de 1 000 à 4 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés,
- ✓ plus de 4 999 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés.

NOTEZ-LE :

Les animateurs et salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ne peuvent bénéficier de plus de 50 % des congés pris dans les établissements de plus de 49 salariés.

En ce qui concerne les absences simultanées, le congé peut être différé par l'employeur lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 % pour les établissements de plus de 99 salariés ou lorsque le nombre de salariés simultanément absents au titre de ce congé atteint 2 % dans les établissements de 25 à 99 salariés. Dans les établissements de moins de 25 salariés, le report sera possible dès lors où un salarié est déjà absent au titre de ce congé.



Quelle est la rémunération du salarié pendant le congé de formation ?

Le salarié bénéficie durant ce congé du **maintien total** de sa rémunération par l'employeur. (art. L.2145-6 du Code du travail).

Il est à noter néanmoins que selon l'article L.2145-10 du Code du travail, la durée du congé « **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 ». Aussi, le temps passé en formation n'est pas du temps de travail effectif. Durant ce temps, le contrat de travail du salarié est suspendu. L'employeur est donc tenu de verser uniquement la rémunération que le salarié aurait dû percevoir s'il avait travaillé dans l'entreprise et non le temps passé en formation. En effet, le salarié ne peut prétendre à une rémunération supérieure à ce qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été en congé formation. (Cass. soc, 15 juin 2010 - Rép. min. no32.465, JOANQ 25 févr. 1991, p. 743).

Par exemple, un salarié à temps partiel dont le planning prévoyait qu'il devait faire 4 heures le mardi, 3 heures le mercredi et 5 heures le jeudi les jours où il est en congé formation ne sera pas plus rémunéré pour la semaine en question même si durant la formation il a fait 7 heures le mardi, 7 heures le mercredi et 6 heures le jeudi.

L'employeur n'est tenu que de maintenir la rémunération qu'il aurait dû avoir s'il avait travaillé.

De même, un salarié en congé formation durant ses congés payés ou jour de repos ne percevra aucune rémunération supplémentaire.

Comment est caractérisé un accident d'un salarié durant cette période de formation ?

Durant son congé formation, économique, sociale, environnementale et syndicale, le salarié conserve la même protection sociale que s'il était à son poste. Il peut également bénéficier de la couverture des salariés en formation en cas d'accident pour se rendre ou durant la formation. Il devra déclarer l'accident en tant qu'accident du travail ou de trajet selon les circonstances.

Quelle attestation remettre à l'employeur à la fin de la formation ?

Une attestation confirmant la présence et le suivi effectif de la formation par le salarié est remise à la fin de la formation par l'organisme en charge de cette dernière.

Le salarié devra la remettre à l'employeur au moment de sa reprise du travail.