

Congé de formation économique, sociale et syndicale

L'employeur peut-il refuser une demande ?

Un salarié vient de faire parvenir une demande afin de pouvoir participer à une session de formation économique et sociale. L'employeur est-il tenu d'accepter ? Quelles sont les principales modalités d'un tel congé ?

Tous les salariés, qu'ils soient ou non représentants du personnel, peuvent participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ([Code du travail](#), art. [L. 2145-5](#)).

La législation n'a pas fixé d'ancienneté minimale, d'adhésion à un syndicat, de seuil d'effectif ou de branche d'activité. Pour autant, il convient de respecter certaines règles, notamment des conditions de durée.

Ce congé permet à un salarié d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer notamment des responsabilités syndicales.

Congé de formation économique, sociale et syndicale : formalisme à respecter

Pour bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, le salarié doit adresser à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 30 jours avant le début de la formation, laquelle doit préciser :

- la date et la durée de l'absence sollicitée ;
- le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Sachez que la direction ne peut pas s'opposer au départ du salarié, sauf dans 2 cas :

- si elle estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de votre entreprise ;
- si le quota d'absences simultanées est atteint. Celui-ci est fonction de l'effectif de votre entreprise (moins de 50 salariés : 1 bénéficiaire, 50 à 99 salariés : 2 bénéficiaires simultanés, 100 à 199 salariés : 3 bénéficiaires, 200 à 499 salariés : 8 bénéficiaires, 500 à 999 : 10 bénéficiaires, 1000 à 1999 salariés : 12 bénéficiaires, à partir de 2000 salariés : 2 bénéficiaires de plus par tranche supplémentaire de 1000 salariés).

Le cas échéant, le refus doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. Passé ce délai, l'employeur ne peut plus refuser ce congé.

A la fin du stage, le salarié doit remettre une attestation de présence à sa direction

Durée du congé de formation économique, sociale et syndicale

Sachez que la durée totale des CFESS et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Toutefois, pour les animateurs des stages et sessions de FESS, cette durée est augmentée, elle ne peut excéder 18 jours.

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

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

Situation du salarié pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale

Pendant la durée de la formation économique, sociale et syndicale :

- le [contrat de travail](#) du salarié est suspendu ;
- l'employeur est tenu de maintenir la rémunération et de verser les cotisations et contributions sociales afférentes à ce maintien. Vérifier les dispositions conventionnelles applicables à votre entreprise car elles peuvent prévoir, par exemple, que les frais pédagogiques ou les frais de déplacement incombent au salarié.

Lieu de la formation

Cette formation doit être dispensée par des centres rattachés à l'une des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ou par l'un des instituts spécialisés dont la liste vient d'être publiée par arrêté ministériel. Les 7 organisations syndicales reconnues représentatives sont les suivantes : CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, UNSA, SOLIDAIRES. Quant aux instituts spécialisés, ils sont 13 à avoir été récemment définis par arrêté pour les années 2019 et 2020. Sont par exemple sur cette liste : l'Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Université Paris-1, l'Institut de formation syndicale de Lyon ou encore l'Institut du travail de l'Université de Bordeaux.

Modèle de courrier

Madame, Monsieur le Directeur(trice),

Je vous informe que, dans le cadre des articles L.2145-5 et suivants du Code du travail ou du Titre 1er du Statut général des fonctionnaires (art. 21 de la loi du 13 juillet 1983), je me suis inscrit(e) à une session de formation syndicale organisée par la Confédération Française de l'Encadrement-CGC.

Cette session se déroulera le

Je vous rappelle que vous êtes tenu de maintenir ma rémunération lors de ce CFESS, comme l'article L 2145-6 du Code du travail le prévoit : « *Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération* ».

Je souhaite que vous puissiez, dès à présent, prendre toute disposition de nature à me faciliter un congé qui ne peut qu'être favorable au climat social et faire aboutir cette concertation que la CFE-CGC met en œuvre depuis maintenant de longues années.

Je vous remercie par avance de votre attitude et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur(trice), l'expression de mes sentiments syndicaux.

Fait à..... Le

P.S. : Si d'aventure, le Centre de formation syndicale de la CFE-CGC ne pouvait assurer mon inscription à ce stage ou si celui-ci ne pouvait se tenir, je vous demanderais le report des dates choisies en commun aux dates proposées par le Centre de Formation Syndicale.