

Les textes réglementaires du congé de formation économique, sociale et syndicale

Ce congé permet à tout salarié (sans condition d'ancienneté) de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale

Les formations sont dispensées par un organisme spécialisé figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative (*Code du travail, art. L.2145-5*).

Objectif de la formation

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

Durée de la formation

Le congé de formation économique, sociale et syndicale se décompose en un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an pour tout salarié ou 18 jours par an pour les animateurs des stages et sessions.

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

Renouvellement de la formation

Elle est renouvelée annuellement pour la même proportion (*Code du travail, art. L.2145-7*).

Formalités à suivre pour bénéficier du droit à la formation

Le salarié qui désire bénéficier du droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur précisant la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci et le nom de l'organisme chargé de l'assurer (*Code du travail, art. R.2145-4*).

Cette demande doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage (*Code du travail, art. R.2145-4*).

En principe, le congé de formation est pris en une seule fois. Toutefois, le bénéficiaire du stage et l'employeur peuvent décider d'un commun accord de fractionner la durée du congé sans toutefois être inférieure à une demi-journée. (*Code du travail, art. L.2145-7*).

L'employeur ne pourra refuser ladite demande que si :

- les conditions de dépôt suscitées ne sont pas respectées (*Code du travail, art. R.2345-5*) ;
- le quota collectif du nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement est atteint (*Code du travail, art. L.2145-8 et Arrêté du 7 mars 1986, art.1*) ;
- le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre du congé formation économique, sociale et syndicale est atteint (*Code du travail, art. L.2145-8 et Arrêté du 7 mars 1986, art.3*) ;
- l'absence du ou des salarié(s) pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (*Code du travail, art. L.2145-11*) **et** que le refus motivé de l'employeur est notifié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande (*Code du travail, art. R.2145-5, art. L.2145-11*) **et** que les modalités de consultation en vue de recueillir l'avis conforme du comité social et économique sur ce refus ont été préalablement mises en œuvre (*Code du travail, art. L.2145-11*).

Sous certaine hypothèses, ledit congé de formation sera reporté (*Arrêté du 7 mars 1986, art.3*).

Prise en charge financière de la formation

En l'absence de disposition conventionnelle ou d'accord collectif, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le financement de la formation ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires. (*Code du travail, art. L.2145-12*).

Le financement de la formation pourrait être pris en charge :

- par l'employeur dans le cadre plan de développement des compétences (ex-plan de formation : *Code du travail, art. L.6321-1*),
- par l'employeur sur simple accord amiable avec l'employeur,
- par mobilisation du compte personnel de formation (*Code du travail, art. L.6323-1 et suivant*),
- par les organismes mentionnés à l'article L.6316-1 du code du travail que sont « les opérateurs de compétences », « les commissions paritaires interprofessionnelle régionale » mentionnées à l'article L.6323-17-6 du code du travail, « l'Etat », « les régions », « Pôle emploi » et « l'institution associative » mentionnée à l'article L.5214-1 du code du travail (*Code du travail, art. L6313-1, art. R.6313-1, art. D.6353-1*),
- et les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L.6331-48 et L.6331-54 (*Code du travail, art. L.6313-1, art. D.6353-1*),
- directement par le salarié.

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail. Il est considéré comme une période de travail effectif et est rémunéré comme tel. (*Code du travail, art. L.2145-6*).

La durée du congé de formation économique, sociale et syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (*Code du travail, art. L.2145-10*).

L'employeur doit également prendre en charge (*Code du travail, art. L.2145-6 et 10*) :

- les cotisations sociales légales et conventionnelles.
- la protection sociale.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat (*Code du travail, art. L.2145-11*).