

# M É M O

## Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)

Chaque salarié sans condition d'ancienneté a droit à sa demande à un ou plusieurs jours de congés rémunérés pour acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales ou syndicales... souvent utilisé par des salariés qui ont ou souhaitent prendre des responsabilités syndicales. L'employeur ne peut la refuser mais il peut la décaler...

### Pour qui ?

- Tous les salariés du secteur privé et du secteur public
- Les demandeurs d'emploi
- Quel que soit l'effectif de l'entreprise
- Formation rémunérée comme du temps de travail effectif
- Congé non déduit des congés payés et du CPF

### Nombre de jours ?

- Salariés = 12 jours par an
- Formateurs en formation syndicale = 18 jours par an
- Salariés ayant des fonctions syndicales = 18 jours par an
- Pris en une ou plusieurs fois
- Pas de formation inférieure à ½ journée

### Quelles formations ?

Formations, stages, forum en présentiel ou en distanciel, sur le droit du travail, santé/sécurité au travail, l'environnement, le social, les mandats syndicaux

### Quels organismes ?

Les formations doivent être dispensées par des organismes de formation agréés pour les formations dans le cadre du CFESES. La liste est définie par décret (voir arrêté du 25 janvier 2021 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale)

### C'est payant ?

La formation est gratuite pour les adhérents à une organisation syndicale et qui suivent cette formation auprès de leur syndicat...

# Le CFESSES

## Demander son CFESSES

- Demande à faire par écrit (au moins) 30 jours avant le début de la formation, auprès de son employeur
- La demande indique la date de début de la formation, sa durée et l'organisme agréé qui la dispense
- L'organisme de formation délivre au stagiaire une attestation de stage à remettre à l'employeur
- Le nom et le contenu de la formation ne font pas partie des informations obligatoires à transmettre à l'employeur

## L'employeur refuse

- L'employeur a 8 jours pour rendre sa réponse, à défaut, la demande est considérée comme acceptée
- En cas de refus, ce dernier doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande.
- La formation peut alors repoussée jusqu'à 6 mois maximum
- L'employeur peut s'opposer au départ du salarié si :
  - 1- il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit recueillir l'avis conforme du CSE avant de donner sa réponse.
  - 2- la demande conduit à franchir les deux seuils limite :
    - nombre maximum de jours de congés susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile ;
    - nombre maximum d'absences simultanées (voir arrêté du 7 mars 1986 pris pour l'application de l'art. L451-1 du code du travail alinéas 6 et 7)

## Recours du salarié?

- Le salarié dont le CFESS a été refusé peut saisir le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes (CPH).
- Ce dernier statue « en dernier ressort » (sans possibilité d'appel), selon les formes applicables au « référé ».
- Le Conseil juge de la pertinence (ou non) du refus de l'employeur d'accorder ce congé compte tenu de sa nature, des circonstances et de ses conditions de prise par le salarié ;
- Il peut prendre des mesures immédiatement exécutoires permettant notamment de faire droit à la demande du salarié si elle est fondée.
- Le salarié peut se défendre lui-même ou bien être défendu par un avocat ou un défenseur syndical.



## Le CFESES / Les textes



### BENEFICIAIRES – DUREE – DEMANDE

**Article L2145-5** Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

**Article L2145-7** 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.

**Article L2145-1** Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

**Article L2145-9** 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. Les travailleurs involontairement privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

**Article L2145-12** Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

1. Contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente sous-section, notamment en matière de rémunération ;
2. Préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;
3. Fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;
4. Définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent ;
5. Prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation.

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

**Article R2145-4** 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.

**Article L2145-13** Les conditions d'application des dispositions relatives au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, ainsi qu'au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu par l'article L. 2233-1 sont déterminées par décret en Conseil d'État.

# Le CFESES / Les textes

## MAINTIEN DU SALAIRE / CONGÉS PAYÉS / HEURES DE DÉLÉGATION

**Article L2145-6** Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

**Article L2315-16** Le temps consacré aux formations prévues au présent chapitre est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

**Article L2145-10** 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. Les travailleurs involontairement privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

## REFUS DE L'EMPLOYEUR

**Article L2145-11** 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. 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.

**Article R2145-5** Le refus du congé de formation économique, sociale et syndicale par l'employeur est notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de sa demande. En cas de différend, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes saisi en application de l'article L. 2145-11 statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

**Article R2146-6** Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 2145-11 et R. 2145-5, relatives au refus d'accorder les congés de formation économique, sociale et syndicale, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

**Article L2145-8** 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 prévues à la présente sous-section ainsi qu'aux articles L. 2325-44 et L. 4614-14 relatifs à la formation des membres de la délégation du comité social et économique, ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés au premier alinéa.

## ORGANISMES DE FORMATION

### Article R2145-6

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.

**Article L2145-2** La formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, et des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés peut être assurée :

1. Soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales représentatives ;
2. Soit par des instituts internes aux universités.

Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales et des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés. Pour bénéficier des dispositions de l'article L. 2145-3, ces organismes doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du travail.

**Article R2145-3** La liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale est établie par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis des organisations syndicales de salariés mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12.

## LE CAS DES SALARIÉS POSTÉS

De par l'organisation spécifique de leur activité, les salariés postés ou en équipe de suppléance qui demandent à bénéficier d'un CFESS doivent voir leur temps de travail aménagé.

Il n'existe pas dans le code du travail ou dans d'autres textes faisant référence de façon explicite aux conditions d'aménagement liées au CFESS. Donc, sauf accord collectif ce sont les dispositions d'ordre public qui s'appliquent. En l'espèce, ce sont celles qui concernent la durée journalière et hebdomadaire et du temps de travail.

C'est à l'employeur que revient l'obligation d'organiser le temps de travail des salariés postés ou en équipe de suppléance demandant à bénéficier d'un CFESS afin de respecter ces dispositions. Il doit aménager son activité afin de lui garantir :

-Un repos quotidien de 11 heures consécutives (pouvant être réduit à 9 par voie d'accord).

-Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

-Une durée maximale de travail hebdomadaire de 48 h (calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives).

Son salaire maintenu est celui qu'il aurait perçu s'il avait effectué son travail aux horaires normalement prévus. Ceci implique le paiement des primes et majorations.

**Article L3131-1** Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.

**Article L3131-2** Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

**Article D3131-6** Un accord collectif de travail ne peut avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien en deçà de neuf heures.

**Article L3132-1** Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

**Article L3132-2** Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre Ier.

**Article L3121-20** Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

**Article L3121-22** La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121- 23 à L. 3121-25.

**Article L3121-27**

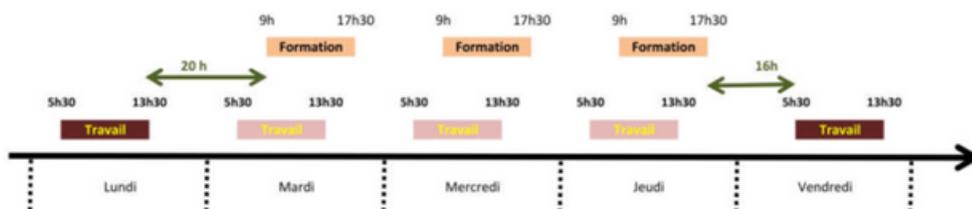
La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

# Le CFESES / Cas pratiques

## LE CAS DES SALARIÉS POSTÉS EXEMPLES

### EXEMPLE 1

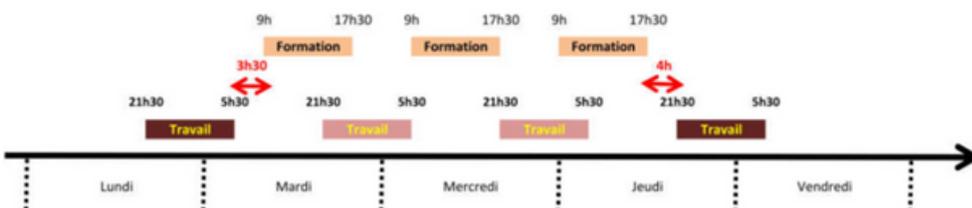
Cette semaine le salarié est en équipe du matin. Son horaire normal de travail est de 5h30 jusqu'à 13h30. Il a déposé une demande de CFESS pour 3 jours du mardi au jeudi. La formation débute à 9h00 pour prendre fin à 17h30.



**IL N'Y A PAS D'AMÉNAGEMENT À RÉALISER.**

### EXEMPLE 2

Cette semaine le salarié est en équipe de nuit. Son horaire normal de travail est de 21h30 jusqu'à 5h30. Il a déposé une demande de CFESS pour 3 jours du mardi au jeudi. La formation débute à 9h00 pour prendre fin à 17h30.



**L'EMPLOYEUR DOIT AMÉNAGER LES HORAIRES DU SALARIÉ.**

De plus dans ce second scénario, il « manque » 1h30 de travail au regard du salaire maintenu. Ces dernières peuvent être, soit prises en charge par l'employeur, soit déduites du compte de temps.

D'où l'intérêt d'aborder cette thématique dans le cadre du dialogue social et de fixer des règles, des principes et des bonnes pratiques.