

Fiche pratique

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Vérfié le 10 septembre 2018 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Ce congé permet à tout salarié (sans condition d'ancienneté) de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale afin de se préparer à l'exercice de fonctions syndicales. Ce congé est soumis à des conditions de durée. Pendant ce congé le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

De quoi s'agit-il ?

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

Qui est concerné ?

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à l'ensemble des salariés (adhérents ou non à un syndicat).

Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour en bénéficier.

Organismes de formation

Les stages ou sessions de formation sont réalisés :

- soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national,
- soit par des instituts spécialisés.

Demande

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation.

La demande 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'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié que s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. L'employeur doit recueillir l'avis conforme du comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>) ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel.

Il doit également respecter le quota d'absences simultanées. Celui-ci s'applique dans l'hypothèse où plusieurs salariés demandent à s'absenter simultanément pour la formation économique, sociale et syndicale. Ce quota est fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. Exemples :

- dans une entreprise de plus 99 salariés, seuls **2 %** peuvent s'absenter en même temps,
- dans une entreprise de 25 à 99 salariés, seuls 2 bénéficiaires de congés de formation peuvent s'absenter en

même temps,

- dans une entreprise de moins de 25 salariés, il y a un seul bénéficiaire.


Le refus de l'employeur doit être motivé et **notifié** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) 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 le congé.

Durée

Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an.

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

Les animateurs des stages et sessions de formation économique, sociale et syndicale peuvent prendre un ou plusieurs congés dans la limite de 18 jours par an.

 **À noter** : les jours pris pour le **congé de formation des représentants du personnel** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2297>) sont déduits de la durée limite du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Rémunération

Le salarié en congé de formation bénéficie du maintien total de sa rémunération par l'employeur.

Une convention ou un accord collectif peut fixer les clauses du financement de la formation. Elles peuvent concerner les frais pédagogiques, ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs.

Situation du salarié pendant la formation




Pendant la formation, le contrat de travail du salarié est **suspendu** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21050>). La période de congé est toutefois assimilée à une durée de travail effectif pour le calcul :

- des congés payés,
- des droits aux prestations sociales et familiales.

Fin du congé

À l'issue de la formation, l'organisme de formation remet une attestation au salarié constatant le suivi effectif du stage ou de la session. Le salarié doit remettre cette attestation à son employeur au moment où il reprend son activité.

Textes de référence

- Code du travail : articles L2145-5 à L2145-13 
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033010756&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
- Code du travail : articles R2145-3 à R2145-6 
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033441969&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
- Arrêté du 7 mars 1986 relatif aux absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale 
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006072220>)
Absence simultanée

- Arrêté du 2 janvier 2019 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale [↗](#)

(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037952972>)

Liste des centres agréés pour dispenser la formation