



LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE (CFESS)

LA REGLEMENTATION

Le Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale (CFESS) permet aux salariés de participer à des actions de formation organisées par des organismes « agréés » (Article R. 3142-2 du code du travail).

L'Institut Confédéral d'Etudes et de Formation Syndicales de la CFTD (ICEFS) détient cet agrément et le met à disposition de ses structures (Fédérations, Unions Régionales et Syndicats)

La durée du congé :

Elle est à minima d'une demi-journée et au maximum de 12 jours par ans pour les salariés. Elle est étendue à 18 jours pour les animateurs.

Que dit la réglementation :

Article L 3142-9 du code du travail

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.

Demande de congés

Le militant ou l'adhérent adresse sa demande de congés au moins 1 mois avant le début de la formation. Un modèle de lettre est fourni par le Syndicat au moment de l'inscription. Il est également disponible sur le site internet du Syndicat www.scecfdtcvdl.fr

Que dit la réglementation :

Article R.3142-3 du code du travail

Le salarié adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé de formation économique et sociale et de formation 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.

Rémunération :

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit, dans son article 25, le maintien (total ou partiel) de la rémunération des salariés bénéficiant d'un CFESS sous certaines conditions :

- L'organisation syndicale doit en faire la demande à l'employeur du salarié concerné.
- La demande doit être expresse et écrite.
- Elle doit préciser le niveau demandé du maintien de rémunération.
- Le salarié doit confirmer son accord pour bénéficier du maintien de son salaire, par écrit, à son employeur.

Soit l'organisation syndicale passe une convention avec l'employeur, soit elle s'engage par écrit à le rembourser.

NB : Si l'entreprise est couverte par un accord qui prévoit la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, (branche IEG par exemple), la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.

Que dit la réglementation :

Article n°25 de la Loi du 17 août 2015

« Art. L. 3142-8.-Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.

« Si l'entreprise est couverte par un accord qui prévoit, en application du 1° de l'article L. 3142-14, la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.

« La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévues au présent article lui est annexé.

« L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

« Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué. A défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en Conseil d'Etat.

« En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en Conseil d'Etat. »..

Justification de l'absence :

A la fin de la formation, une attestation est remise à chaque participant. Il en fait une copie et remet l'original à son employeur dès son retour dans l'entreprise.

Que dit la réglementation :

Article R.3142-5 du code du travail

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..

Possibilité de refus :

L'employeur a le droit de refuser la demande de congés s'il considère que celle-ci « *pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise* ».

Il doit motiver son avis et recueillir l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement (au à défaut des délégués du personnel).

Que dit la réglementation :

Article L.3142-13 du code du travail

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 d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, 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..

Le refus de l'employeur doit être notifié par écrit dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande et peut être contesté devant conseil de prud'hommes, en référé.

Que dit la réglementation :

Article R.3142-4 du code du travail

Le refus du congé de formation économique et sociale et de formation 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. 3142-13 statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

Pénal

Si l'employeur ne respecte pas les dispositions précédentes, il est passible d'une amende.

Que dit la réglementation :

Article R.3143-2 du code du travail

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3142-13 et R. 3142-4, relatives au refus d'accorder les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Nombre d'absences simultanées

Le législateur a plafonné le nombre de jour d'absence par an en fonction de la taille de l'entreprise :

Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours	Nb de salariés	Nb de jours
1 à 24	12	300 à 324	156	700 à 749	300	1600 à 1699	444
25 à 49	29	325 à 349	168	750 à 799	312	1700 à 1799	456
50 à 74	36	350 à 374	160	800 à 849	324	1800 à 1899	468
75 à 99	48	375 à 399	192	850 à 899	336	1900 à 1999	480
100 à 124	60	400 à 424	204	900 à 949	348	2000 à 2099	492
125 à 149	72	425 à 449	216	950 à 999	360	2100 à 2199	504
150 à 174	84	450 à 474	228	1000 à 1099	372	2200 à 2299	516
175 à 199	96	475 à 499	240	1100 à 1199	384	2300 à 2399	528
200 à 224	108	500 à 549	252	1200 à 1299	396	2400 à 2499	540
225 à 249	120	550 à 599	264	1300 à 1399	408	2500 à 2599	552
250 à 274	132	600 à 649	276	1400 à 1499	420	2600 à 2699	564
275 à 299	144	650 à 699	288	1500 à 1599	432	2700 à 2799	576