

Le Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale

Qu'est-ce que le CFESS ?

Le Congé de Formation Économique Sociale et Syndicale, le CFESS, permet à tout salarié (sans condition d'ancienneté) de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale.

Il a pour objectif de permettre à tout salarié (adhérent ou non à un syndicat) d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

Quelles sont les impacts du CFESS sur le contrat de travail du salarié ?

Pendant la formation, le contrat de travail du salarié est suspendu. Pour autant, il bénéficie du maintien de sa rémunération.

La période de congé est assimilée à une durée de travail effectif pour le calcul des congés payés et des droits aux prestations sociales et familiales.

Le salarié en CFESS continue à acquérir des congés payés et des droits à l'ancienneté pendant son absence.

Qui peut ouvrir droit à l'utilisation du CFESS ?

Les stages ou sessions de formation qui permettent d'user du CFESS sont organisées :

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



Toute structure qui ne bénéficierait pas de la délégation d'un de ces organismes et qui convoquerait à des formations sur du CFESS expose les participants à la non prise en charge de leur rémunération.

Qui peut ouvrir droit à l'utilisation du CFESS, à la CFDT ?

L'institut confédéral d'études et de formation syndicale de la CFDT (ICEFS-CFDT) détient cette habilitation. (Pour 2019, voir arrêté du 2 janvier NOR : MTRT1900073A)

Elle la délègue aux Fédérations et aux Unions Régionales Interprofessionnelles.

Ces dernières sont libre d'accorder (ou pas) une délégation à leur structures, dans les conditions qui sont les leurs.

Quelle est la durée d'un CFESS ?

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.

Y a-t-il d'autres limites ?

Il existe deux règles qui limitent le droit au CFESS

- Le nombre maximum de jours de congés susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile.
- Le nombre maximum d'absences simultanées

Les demandes à satisfaire en priorité sont celles ayant déjà fait l'objet d'un report.

Le nombre maximum de jours de congé par année civile.

Nb de salariés	Nb de jours
1 à 24	12 (a)
25 à 49	24
50 à 74	36
75 à 99	48
100 à 124	60
125 à 149	72
150 à 174	84
175 à 199	96
200 à 224	108
225 à 249	120
250 à 274	132
275 à 299	144
300 à 324	156
325 à 349	168
350 à 374	180
375 à 399	192
400 à 424	204
425 à 449	216
450 à 474	228
475 à 499	240
500 à 549	252
550 à 599	264
600 à 649	276
650 à 699	288
700 à 749	300
750 à 799	312
800 à 849	324
850 à 899	336
900 à 949	348
950 à 999	360
1 000 à 1 099	372
1 100 à 1 199	384
1 200 à 1 299	396
1 300 à 1 399	408
1 400 à 1 499	420
1 500 à 1 599	432

Nb de salariés	Nb de jours
1 600 à 1 699	444
1 700 à 1 799	456
1 800 à 1 899	468
1 900 à 1 999	480
2 000 à 2 099	492
2 100 à 2 199	504
2 200 à 2 299	516
2 300 à 2 399	528
2 400 à 2 499	540
2 500 à 2 599	552
2 600 à 2 699	564
2 700 à 2 799	576
2 800 à 2 899	588
2 900 à 2 999	600
3 000 à 3 099	612
3 100 à 3 199	624
3 200 à 3 299	636
3 300 à 3 399	648
3 400 à 3 499	660
3 500 à 3 599	672
3 600 à 3 699	684
3 700 à 3 799	696
3 800 à 3 899	708
3 900 à 3 999	720
4 000 à 4 099	732
4 100 à 4 199	744
4 200 à 4 299	756
4 300 à 4 399	768
4 400 à 4 499	780
4 500 à 4 599	792
4 600 à 4 699	804
4 700 à 4 799	816
4 800 à 4 899	828
4 900 à 4 999	840
5 000 à 5 199	852
Par fraction de 200	+ 12 jours

(a) Dans les établissements de 1 à 24 salariés, le nombre maximum de jours de congés est porté à 18 jours pour les animateurs et salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.



Les jours pris pour le congé de formation des représentants du personnel sont déduits de la durée limite du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le nombre maximum d'absences simultanées

Nb de salariés	Nb d'absences simultanées
Moins de 25	1
25 à 99	2
100 et plus	2% de l'effectif

Par exemple :

Nb de salariés	Nb d'absences simultanées
100	2
200	4
300	6
400	8
500	10
600	12
700	14
800	16
900	18

Nb de salariés	Nb d'absences simultanées
1000	20
1200	24
1400	28
1600	32
1800	36
2000	40
3000	60
4000	80
5000	100

Comment demander un CFESS ?

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un CFESS doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur (de préférence par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge), au moins 30 jours avant le début de la formation.

La demande doit préciser :

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



Le nom et le contenu de la formation ne font pas parties des informations obligatoires à transmettre à l'employeur.

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.

Si tel est le cas, il doit recueillir l'avis conforme du comité social et économique (CSE).

L'employeur peut aussi refuser si 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 et nombre maximum d'absences simultanées).

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.



Passé ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé.

Au retour de la formation, le salarié doit impérativement remettre à l'employeur, au moment où il reprend son activité, une attestation constatant le suivi effectif de la formation que l'organisme lui aura établi.

Comment contester le refus de l'employeur ?

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.



Contactez le Syndicat avant de saisir le CPH

Comment l'employeur se fait-il rembourser du CFESS ?

Pendant ce congé le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération et l'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Le montant du salaire et des contributions et cotisations afférentes au salaire maintenu à la charge du salarié sont déduits de la contribution au fond paritaire de financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 6 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

« Art. L. 2145-6.-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. Le montant du salaire et des contributions et cotisations afférentes au salaire maintenu à la charge du salarié sont déduits de la contribution définie au 1° de l'article L. 2135-10 »

Pour en savoir plus sur le fond paritaire : <http://www.agfnp.fr/>

Quelles sont les actions qui entrent dans le cadre du CFESS ?

L'objet de l'action doit concerner des thématiques d'ordre économiques et/ou sociales et/ou syndicales.

Le CFESS peut être utilisé pour participer à un stage ou une session de formation.

La formation peut être constituée aussi bien d'interventions à caractère économique, juridique, historique par exemple que d'actions de formation syndicale.

Elles peuvent se traduire par le suivi d'enseignements mais également par des activités de recherche.

Circulaire DRT n° 87/11 du 3 novembre 1987

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).

Article L3131-1 du Code du Travail

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 du Code du Travail

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 du Code du Travail

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 du Code du Travail

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Article L3132-2 du Code du Travail

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 du Code du Travail

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

Article L3121-22 du Code du Travail

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 du Code du Travail

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

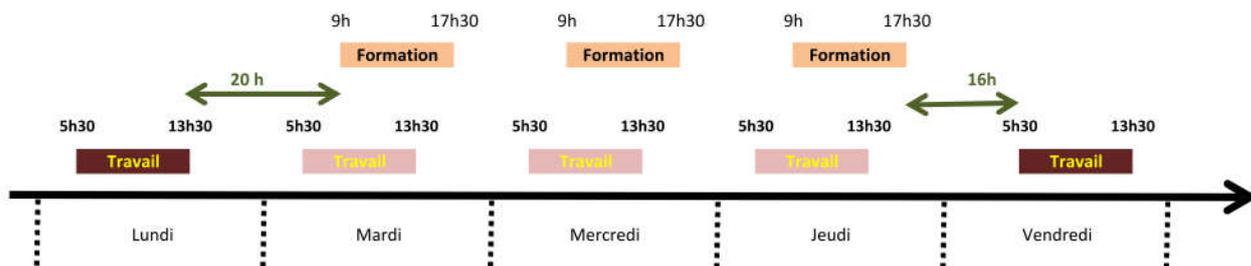


Son salaire maintenu est celui qu'il aurait perçu s'il avait effectué son travail aux horaires normalement prévus. Ceci implique le paiement des primes et majorations.

Arrêt de Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 mars 2012 (pourvoi n° 10-21744)

Exemple n°1 :

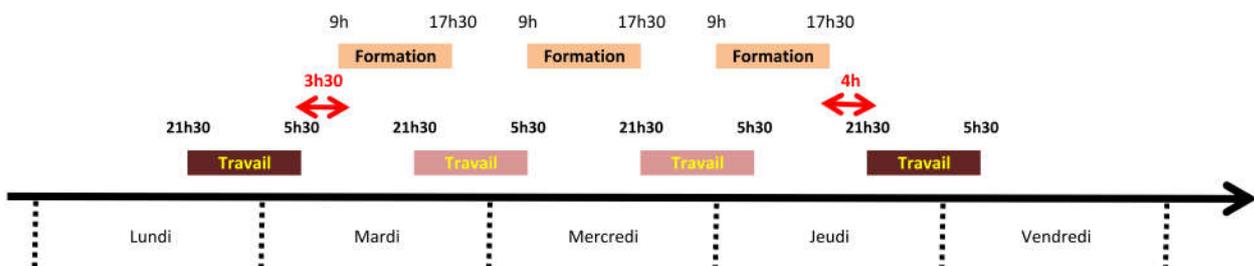
Cette semaine le salarié est en équipe du matin. Son horaire normal de travail est de 5h30 jusqu'à 13h30. Il a déposé une demande de CFESS pour 3 jours du mardi au jeudi. La formation débute à 9h00 pour prendre fin à 17h30.



Il n'y a pas d'aménagement à réaliser.

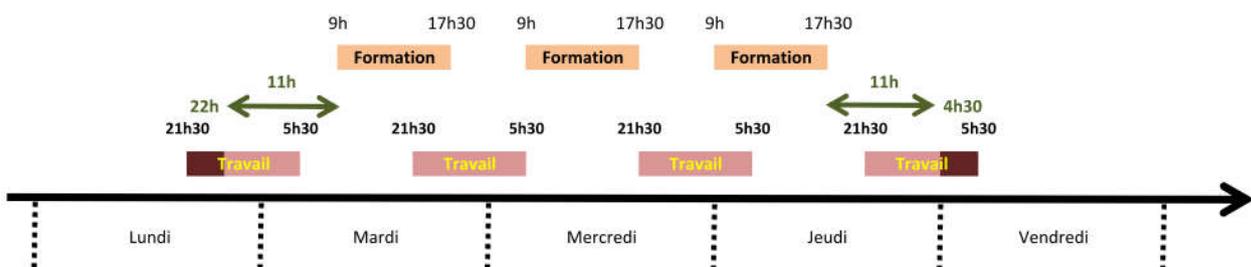
Exemple n°2 :

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.

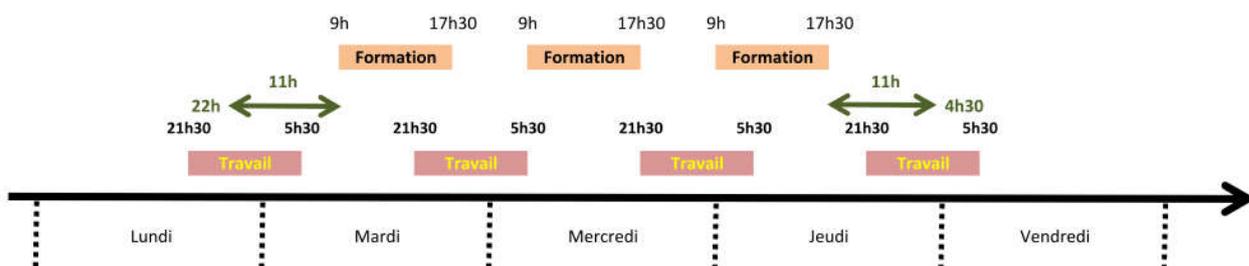


L'employeur doit aménager les horaires du salarié.

A minima :



Idéalement :



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 compteur 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.

Cadre réglementaire

Les textes qui encadrent le CFESS sont :

- La circulaire DRT n° 87/11 du 3 novembre 1987
- Les articles du code du travail suivants :
 - La Formation économique, sociale et syndicale :
 - Articles L2145-1 à L2145-4
 - Articles R2145-1 à R2145-2
 - Le Congés de formation économique, sociale et syndicale
 - Articles L2145-5 à L2145-13
 - Articles R2145-3 à R2145-8

La Formation économique, sociale et syndicale :

Article L2145-1 du Code du Travail

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 L2145-2 du Code du Travail

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 L2145-3 du Code du Travail

L'État apporte une aide financière à la formation des salariés mentionnés à l'article L. 2145-1 et des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés par la subvention mentionnée au 3° du I de l'article L. 2135-10 et par une subvention aux instituts mentionnés au 2° de l'article L. 2145-2.

Article L2145-4 du Code du Travail

Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent chapitre.

Article R2145-1 du Code du Travail

Pour bénéficier de l'aide financière de l'État, les organismes dispensant la formation économique, sociale et syndicale, agréés dans les conditions prévues à l'article R. 2145-3, établissent des programmes préalables de stages ou de sessions précisant, notamment, les matières enseignées et la durée de formation.

Des conventions conclues entre, d'une part, les centres spécialisés mentionnés au 1° de l'article L. 2145-2 et les organismes mentionnés au quatrième alinéa de ce même article et, d'autre part, les ministères intéressés ou les universités ou instituts d'université, prévoient les conditions dans lesquelles cette aide est utilisée, notamment pour la rémunération du corps enseignant et l'octroi de bourses d'études.

Article R2145-2 du Code du Travail

Pour l'application de l'article L. 2145-3, des crédits sont inscrits dans le cadre de la loi de finances au titre de la mission portant sur l'emploi et le travail.

Des crédits destinés à contribuer au fonctionnement des instituts internes aux universités sont également inscrits au titre de la mission portant sur la recherche et l'enseignement supérieur.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Article L2145-5 du Code du Travail

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 L2145-6 du Code du Travail

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 L2145-7 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.

Article L2145-8 du Code du Travail

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.

Article L2145-9 du Code du Travail

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 L2145-10 du Code du Travail

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.

Article L2145-11 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 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 L2145-12 du Code du Travail

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 L2145-13 du Code du Travail

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.

Article R2145-3 du Code du Travail

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.

Article R2145-4 du Code du Travail

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 R2145-5 du Code du Travail

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 R2145-6 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.

Article R2146-6 du Code du Travail

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 131-13 du Code Pénal

Constituent des contraventions les infractions que la loi punit d'une amende n'excédant pas 3 000 euros.

Le montant de l'amende est le suivant :

1. 38 euros au plus pour les contraventions de la 1^{re} classe ;
2. 150 euros au plus pour les contraventions de la 2^e classe ;
3. 450 euros au plus pour les contraventions de la 3^e classe ;
4. 750 euros au plus pour les contraventions de la 4^e classe ;
5. 1 500 euros au plus pour les contraventions de la 5^e classe, montant qui peut être porté à 3 000 euros en cas de récidive lorsque le règlement le prévoit, hors les cas où la loi prévoit que la récidive de la contravention constitue un délit.

Les dispositions pénales.

Article L2146-1 du Code du Travail

Le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les articles L. 2141-4, L. 2141-9 et L. 2141-11 à L. 2143-22, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Article L2146-2 du Code du Travail

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à la discrimination syndicale, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.