

# Qu'est-ce que ? le [CFESS]

## congé de formation économique, sociale et syndicale

Tous les salariés ont droit, chaque année, sur leur demande et sans condition d'ancienneté, à un ou plusieurs **Congés de Formation Economique, Sociale et Syndicale [CFESS]**.

Les modalités de mise en œuvre du CFESS sont définies par le code du travail :

- Pour la partie législative : articles L. 3142-7 à L. 3142-15
- Pour la partie réglementaire : articles R. 3142-1 à R. 3142-5

## 1] Un congé de formation accessible à tout salarié

L'article L. 3142-7 du code du travail prévoit que *"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 à des organisations syndicales de salariés reconnues comme représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés"*. La liste de ces centres et instituts est limitée et actualisée chaque année par arrêté ministériel.

Les formations peuvent être aussi bien des formations à caractère économique, social, juridique, historique, par exemple, que des actions de formation syndicale.

Elles peuvent se traduire par le suivi d'enseignements mais également par des activités de recherche, en liaison avec l'université.

## 2] Un congé limité dans la durée et les effectifs

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois, chaque congé devant avoir une durée minimale de 2 jours. Au total, la durée totale ne peut excéder 12 jours par an et par salarié. La durée du congé peut toutefois être portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou pour des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Les jours à prendre en considération pour calculer la durée du congé sont des **jours ouvrés**. Seules les journées de formation effectivement prises sur le temps de travail du salarié peuvent être décomptées de son contingent personnel, comme du nombre total de journées disponibles par établissement.

Ce congé est assimilé à une **durée de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant du contrat de travail.

Les droits à congés de formation sont calculés par entreprise selon les effectifs. Le congé s'exerce dans le respect d'un nombre maximal de salariés simultanément absents.

## 3] L'employeur peut-il reporter le congé du salarié ou le refuser ?

Le congé est de droit pour les salariés.

Toutefois, il est prévu que dans l'hypothèse où des quotas collectifs sont atteints, l'employeur est en droit de reporter le congé à une date ultérieure. Les demandes ayant fait l'objet d'un report deviennent par la suite prioritaires.

Si les quotas collectifs ne sont pas atteints, l'employeur ne peut refuser la demande du salarié que dans un seul cas bien précis : lorsqu'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Il doit pour ce faire demander l'avis conforme du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

### > Calcul des effectifs en congé de formation

#### Un nombre maximal de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés d'un établissement

Ce nombre maximum de jours de congés prend en compte les congés au titre du CFESS mais également les congés de formation de membres du CHSCT ou du Comité d'Entreprise.

| Nombre de salariés dans l'établissement | Nombre de jours maximum de congés*                       |
|---|--|
| 1 à 24 salariés                         | 12 jours   |
| 25 à 499 salariés                       | 12 jours de + par tranche supplémentaire de 25 salariés  |
| 500 à 999 salariés                      | 12 jours de + par tranche supplémentaire de 50 salariés  |
| 1000 à 4999 salariés                    | 12 jours de + par tranche supplémentaire de 100 salariés |
| 5000 salariés et plus                   | 12 jours de + par tranche supplémentaire de 200 salariés |

#### [Exemple]

Pour une entreprise de 600 salariés, ce nombre de jours maximum correspondra à :

- 12 jours pour la tranche 1 à 24 salariés
- 228 jours correspondant à 19 tranches de 25 salariés x 12 jours
- 24 jours correspondant à 2 tranches de 50 salariés x 12 jours

Soit un potentiel de 264 jours de congés.

#### Un nombre maximal de salariés simultanément absents

Pour compter le nombre de salariés simultanément absents, il faut intégrer les salariés en CFESS mais aussi certains représentants du personnel en formation (membres du CE et du CHSCT)

| Nombre de salariés dans l'établissement | Nombre maximum de salariés simultanément absents* |
|---|---|
| 1 à 24 salariés                         | 1 salarié   |
| 25 à 99 salariés                        | 2 salariés  |
| 100 salariés et plus                    | 2% des effectifs                                  |

#### [Exemple]

Dans une entreprise de 150 salariés, seuls trois salariés peuvent, dans le même temps, être en formation dans le cadre d'un CFESS ou dans le cadre de leur mandat de membre du CHSCT ou du Comité d'Entreprise.