



Flash Info LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

Secteur privé : Vade-mecum sur le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Quels textes régissent ce congé ?

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est régi par les articles L. 2145-1 à L. 2145-13 du code du travail, les articles R. 2145-1 à R. 2145-6 du code du travail et a vu son objet modifié avec la loi 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique en vue de permettre aux représentants du personnel d'exercer leurs nouvelles attributions en la matière.

A qui s'adresse ce type de congé ?

Tous les salariés, y compris les apprentis, peuvent bénéficier, sans aucune condition d'ancienneté, d'un ou plusieurs congés, sur leur demande, pour participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale, ou de formation syndicale (C. trav. art. L. 2145-5).

Les membres du CSE peuvent aussi bénéficier de ce congé :

- ⇒ Soit pour allonger le congé de formation économique de 5 jours (en ajoutant un à 7 jours ouvrés)
- ⇒ Soit parce qu'ils ne remplissent pas les conditions relatives au congé de formation économique qui sauf accord collectif plus favorable, ne concerne pas les élus suppléants ni les représentants syndicaux.

Comment est effectuée la demande de congé ?

Les demandes de congé doivent être présentées à l'employeur au moins 30 jours avant le début du congé et préciser : la date, la durée de l'absence sollicitée, le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session (C. trav. art. R. 2145-4).

Quelle est la finalité de ce type de congé ?

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale a pour objectif de permettre à tout salarié de mieux comprendre le contexte économique dans lequel évolue l'entreprise, de connaître ses droits en tant que salarié et, plus largement, la réglementation sociale, et de maîtriser les modalités de l'action syndicale.

Quelle est la durée de ce congé ?

La durée du congé s'élève à :

- 12 jours par an et par salarié (C. trav. art. L. 2145-7)
- ou 18 jours pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, ainsi que pour les animateurs de stages et sessions (C. trav. art. L. 2145-1 ; C. trav. art. L. 2145-7).

Le congé s'impute sur les seuls jours devant être travaillés. Il ne peut être imputé ni sur les congés payés légaux, ni sur les congés payés conventionnels (C. trav. art. L. 2145-10 ; CASS SOC., 20 JANVIER 2016, no 14-26.684).

La formation est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, pour la protection sociale et pour l'ensemble des droits que le salarié tient de son contrat de travail (C. trav. art. L. 2145-10).

Le congé de 12 ou 18 jours peut être fractionné mais la durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée (C. trav. art. L. 2145-7).

Comment est rémunéré le salarié pendant le congé ?

L'employeur doit maintenir totalement la rémunération (y compris les cotisations et les contributions sociales afférentes) du salarié en congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (C. trav. art. L. 2145-6).

L'employeur est-il en droit de refuser le congé ?

Le principe est l'octroi du congé de droit, tenant sa vocation à former les salariés, les élus et les salariés mandatés.

En effet, le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale doit en principe être considéré comme acquis pour le salarié, sauf décision contraire de l'employeur motivée et matérialisée par un écrit notifié dans un délai de huit jours suivant la demande (C. trav. art. L. 2145-11 ; C. trav. art. R. 2145-5). L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

L'employeur ne peut refuser le congé que si l'absence du salarié est de nature à porter préjudice à la production et la bonne marche de l'entreprise et ce, après avis conforme du comité social et économique (C. trav. art. L. 2145-11).

Une notification de refus sans consultation préalable des représentants du personnel, ou en l'absence d'avis conforme de leur part, expose l'employeur à l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe, soit 450 euros maximum (C. trav. art. R. 2146-6).

L'employeur peut s'opposer au départ d'un salarié dans l'hypothèse où le nombre d'absences simultanées ou le nombre maximum de jours disponibles au titre de ce type de formation est atteint.

Quel est le recours du salarié en cas de refus par l'employeur ?

En cas de refus du congé, le salarié peut porter le litige devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant en dernier ressort, selon la procédure accélérée au fond. (C. trav., art. L. 2145-11 ; C. trav., art. R. 2145-5).

⇒ La Cour cassation dans deux arrêts du 31 janvier 2024 (pourvoi A 22-19.822 arrêt 126 F-D et pourvoi B22-19.823 arrêt 127 F-D) a rappelé que **conditionner le départ en congé de formation économique sociale et environnementale et de formation syndicale de deux soignants à la présentation de leur certificat de vaccination contre la COVID-19 équivaut à un refus injustifié** autorisant la saisine du conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond.

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - www.sante.cgt.fr - Mars 2024