

Auvergne Rhône-Alpes

Législation du congé de formation

Déroulé de la demande de congé de formation

Choix de l'organisme de formation

Il est fait par le salarié parmi la liste arrêtée par le ministère du travail des organismes dont les stages sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, ou par des organismes agréés et ne peut être imposé par l'employeur.

L'URI Auvergne-Rhône-Alpes est habilitée à organiser ces formations au titre des articles L2145-2 et L2145-5 par délégation de l'Institut Confédéral d'Etudes et de Formations Syndicales CFTD

Délai de dépôt du congé formation

30 jours minimum avant le début de la formation. Art. R2145-4

Délai de réponse de l'employeur

8 jours à compter de la réception de la demande. Passé ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé. Art. R2145-5

Obligation de l'employeur si refus du congé de formation

Motiver le refus, après avis conforme du CSE et démontrer que l'absence est préjudiciable à la production, la bonne marche de l'entreprise. Art. L2145-11

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE DU CSE/CE

Art. L2315-63 (CSE) ou L2325-44 (CE)

Bénéficiaires : élus titulaires au CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés ou élus titulaires du CE.

Durée du congé : 5 jours. Formation renouvelable tous les 4 ans.

ATTENTION : la mise en place du CSE ouvre droit à une nouvelle formation.

Frais de formation : prise en charge imputable sur le 0,2 % de fonctionnement du CSE/CE.

Salaire du stagiaire pendant la formation : maintien du salaire par l'employeur obligatoire.

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (CFESS)

Art. L2145-5 à 13, L2145-1, R2145-3 à 6

Bénéficiaires : salariés du secteur privé ou public.

Durée du congé : 12 jours par an par salarié. 6 jours supplémentaires dans le secteur privé pour « les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales » (animateur de formation syndicale ; délégué syndical ; membre du bureau d'un syndicat).

Frais de formation : la prise en charge des frais de formation peut être négociée en amont sur le budget de fonctionnement du CSE/CE, pour les élus au CSE/CE et, depuis la loi el Khomri, pour les élus titulaires délégués du personnel et délégués syndicaux.

Par ailleurs, le CSE/CE peut financer sur son budget dédié aux activités sociales et culturelles une formation dans le cadre du CFESS (au titre de l'amélioration du dialogue social dans l'entreprise).

Salaire du stagiaire pendant la formation : maintien du salaire par l'employeur obligatoire.

depuis le 1^{er} janvier 2019, plus aucune retenue sur salaire n'est possible (ordonnance 2017-1386 du 22/09/17).

CONGÉ DE FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITION DE TRAVAIL (SSCT) DU CSE

Art. L2315-18, L2315-40, R4614-33 à 36

Bénéficiaires : élus titulaires ou suppléants au CSE.

Durée du congé : 3 jours (- 300 salariés) ou 5 jours (+ 300 salariés). Formation renouvelable tous les 4 ans.

ATTENTION : la mise en place du CSE ouvre droit à une nouvelle formation.

Frais de formation : totalité des frais (pédagogiques, transport, hébergement, restauration) prise en charge par l'employeur.

Salaire du stagiaire pendant la formation : maintien du salaire par l'employeur obligatoire.

CONGÉ DE FORMATION CHSCT

Art. L4614-14, L4614-16, R4614-33 à 36

Bénéficiaires : membres du CHSCT et dp si absence de CHSCT dans l'entreprise.

Durée du congé : 3 jours (- 300 salariés) ou 5 jours (+ 300 salariés). Formation renouvelable tous les 4 ans.

Frais de formation : totalité des frais (pédagogiques, transport, hébergement, restauration) prise en charge par l'employeur.

Salaire du stagiaire pendant la formation : maintien du salaire par l'employeur obligatoire.

PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Possibilité de négocier la prise en charge financière sur le plan de formation professionnelle de l'entreprise (pour des formations répertoriées dans le secteur « Communication » par exemple).

Les conventions collectives, accords d'entreprises ou statuts peuvent prévoir une application plus avantageuse,

RENSEIGNEZ-VOUS !