



## PANORAMA DES AUTRES CONGÉS DE FORMATION

### SYNTHÈSE

Outre le congé individuel de formation ouvert aux salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, le congé de bilan de compétences, celui permettant la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de passer un examen, plusieurs autres congés de formation existent. Nombre d'entre eux sont destinés aux personnes titulaires d'un mandat ou de responsabilités sociales :

- membres du comité d'entreprise,
- membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
- conseillers du salarié,
- conseillers prud'hommes. De même, tout salarié souhaitant acquérir des connaissances dans le domaine économique, social ou syndical, notamment en vue d'exercer des responsabilités syndicales ou au sein d'organismes à caractère économique et social, peut bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale.

### A SAVOIR

Elus locaux, sapeurs-pompiers volontaires, administrateurs de mutuelle, représentants de salariés actionnaires au conseil de surveillance d'une entreprise, cadres et animateurs de jeunesse... : le code du travail prévoit des congés particuliers afin que ces personnes puissent se former à l'exercice de leur mission.

### LE CONGÉ FORMATION DES MEMBRES TITULAIRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Articles L. 2325-44, R. 2325-8 du Code du travail

Objet	Suivre une formation économique
Procédure	Demande d'autorisation d'absence adressée à l'employeur au moins 30 jours avant le début de la formation Réponse de l'employeur : - possibilité de refus pour raison de service (après consultation des représentants du personnel) ou pour dépassement du quota de jours susceptibles d'être pris dans l'année



	<p>par l'ensemble des salariés au titre de ce congé, du congé de formation économique, sociale et syndicale, du congé de formation des membres du CHSCT et du congé de formation des cadres et des animateurs de jeunesse.</p> <p>- possibilité de report pour effectif simultanément absent au titre de ce congé ou des congés mentionnés ci-dessus.</p>
<b>Durée du congé</b>	5 jours au maximum. Renouvelable après 4 ans de mandat
<b>Rémunération</b>	Pendant la durée du congé, le salaire est maintenu par l'employeur
<b>Financement</b>	Frais de formation et éventuellement de transport pris en charge sur le budget de fonctionnement du CE

### LE CONGÉ DE FORMATION DES MEMBRES DU CHSCT

Articles L. 4614-14 à L. 4614-16, R. 4614-21 à R. 4614-36 du Code du travail

<b>Bénéficiaires et objet</b>	Les représentants du personnel membres du CHSCT pour suivre une formation nécessaire à leur mission.
<b>Procédure</b>	<p>Demande d'autorisation d'absence adressée à l'employeur au moins 30 jours avant le début de la formation</p> <p>Réponse de l'employeur :</p> <p>- possibilité de refus pour raison de service ( après consultation des représentants du personnel) ou pour dépassement du quota de jours susceptibles d'être pris dans l'année par l'ensemble des salariés au titre de ce congé, du congé de formation des membres du CE et du congé de formation économique, sociale et syndicale ;</p> <p>- possibilité de report pour effectif simultanément absent au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale, du congé de formation des membres du CHSCT et du congé de formation des cadres et des animateurs de jeunesse.</p>
<b>Durée du congé</b>	3 à 5 jours en fonction de la taille de l'entreprise. Renouvellement possible en vue d'une spécialisation ou d'une actualisation des connaissances après 4 ans de mandat exercé.
<b>Rémunération</b>	Pendant la durée du congé, le salaire est maintenu par l'employeur.
<b>Financement</b>	Pour les entreprises de moins de 300 salariés, les rémunérations versées pendant la durée du congé sont déductibles de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, dans la limite de 0,08 ‰ de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours.



## LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Articles L. 3142-7 à L. 3142-15 et R. 3142-1 à R. 3142-5 du Code du travail

<b>Bénéficiaire</b>	Tout salarié, sans condition
<b>Procédure</b>	<p>Demande d'autorisation d'absence adressée à l'employeur au moins 30 jours avant le début de la formation</p> <p>Réponse de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- possibilité de refus pour raison de service (après consultation des représentants du personnel) ou pour dépassement du quota de jours susceptibles d'être pris dans l'année par l'ensemble des salariés au titre de ce congé, du congé de formation des membres du CHSCT et de formation des membres du CE,</li> <li>- possibilité de report pour effectif simultanément absent au titre de ce congé, du congé de formation des membres du CHSCT et du congé des membres du CE</li> </ul>
<b>Durée du congé</b>	<p>12 jours dans l'année (18 jours dans certains cas). Prise possible par fractions de 2 jours au minimum</p> <p><i>Attention : dans cette durée, sont décomptés les jours pris notamment au titre des congés formation des membres du CHSCT et du CE, des congés de formation du conseiller du salarié et des cadres et animateurs de jeunesse.</i></p>
<b>Rémunération</b>	Dans les entreprises de 10 salariés et plus : maintien de la rémunération à hauteur de 0,08 pour mille du montant de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours.
<b>Financement</b>	Dépenses des entreprises déductibles de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, dans la limite de 0,08 ‰.

## LE CONGÉ FORMATION DU CONSEILLER DU SALARIÉ

Article L. 1232-12 du Code du travail

<b>Bénéficiaire</b>	Conseiller du salarié inscrit sur la liste arrêtée par le préfet de département
<b>Procédure</b>	<p>Demande d'autorisation d'absence adressée à l'employeur au moins 30 jours avant le début de la formation</p> <p>Réponse de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- possibilité de refus en cas de dépassement du quota de jours susceptibles d'être pris dans l'année par l'ensemble des salariés au titre de ce congé, du congé de formation</li> </ul>



	<p>économique, sociale et syndicale, du congé de formation des membres du CHSCT et des membres du CE, du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse</p> <p>- possibilité de report pour effectif simultanément absent au titre de ce congé, du congé de formation des membres du CHSCT et du congé des membres du CE</p>
<b>Durée du congé</b>	2 semaines tous les 3 ans. Ces jours se décomptent des 12 jours du congé de formation économique, sociale et syndicale.
<b>Rémunération</b>	Dans les entreprises de 10 salariés et plus : maintien de la rémunération à hauteur de 0,08 pour mille du montant de la masse salariale brute versée dans l'année en cours.
<b>Financement</b>	Les salaires versés pendant la durée du congé sont déductibles de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, dans la limite de 0,08 %.

### LE CONGÉ DE FORMATION DU CONSEILLER PRUD'HOMME

**Articles L. 1442-2 et D. 1442-1 à D. 1442-10 du Code du travail**

<b>Bénéficiaire</b>	Salarié élu conseiller prud'homme
<b>Procédure</b>	<p>Demande d'autorisation d'absence adressée à l'employeur au moins 30 jours avant le début de la formation si l'absence est égale ou supérieure à 3 jours, 15 jours à l'avance dans les autres cas</p> <p>Pas de possibilité de refus ou de report de la part de l'employeur</p>
<b>Durée du congé</b>	6 semaines au maximum par mandat (tous les 5 ans), à raison de 2 semaines au plus par an
<b>Rémunération</b>	Maintien de la rémunération par l'employeur
<b>Financement</b>	La rémunération des bénéficiaires de ce congé est imputable sur la participation des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle continue.