

Formation économique et syndicale

Qui peut bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ?

Quelle est la forme de la demande et la réponse de l'employeur ?

Quelle est la durée de ces congés ?

La rémunération est-elle maintenue pendant la durée du congé ?

Focus : J'ai déjà bénéficié d'une autorisation d'absence en vue d'effectuer un bilan de formation. Je désire effectuer un second bilan mais mon employeur refuse. Que puis-je faire ?

LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (ART. L. 451-1 À L. 451-5)

Qui peut bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ?

Tout salarié ou tout demandeur d'emploi peut participer à un ou plusieurs stages de formation économique, sociale ou syndicale.

Quelle est la forme de la demande et la réponse de l'employeur ?

Le salarié désirant participer à l'un de ces stages doit en faire la demande à son employeur au moins 30 jours avant. La demande précise la durée de la formation et le nom de l'organisme responsable du stage. L'employeur doit répondre dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse, le droit de participer au stage est considéré acquis. L'employeur peut refuser, après avis conforme du CE ou DP, s'il estime que l'absence du salarié aurait des conséquences préjudiciables pour l'entreprise.

Quelle est la durée de ces congés ?

En principe, chaque salarié dispose au maximum de 12 jours de congés de formation dans l'année. Les salariés exerçant des responsabilités syndicales disposent de 18 jours de congés.

La rémunération est-elle maintenue pendant la durée du congé ?

Les salariés bénéficiant d'un congé n'ont pas le droit au maintien du salaire. Mais dans les entreprises d'au moins dix salariés, l'employeur est tenu de les rémunérer sur la base de 0,08 pour mille de l'ensemble des salaires payés pendant l'année en cours.

Focus : J'ai déjà bénéficié d'une autorisation d'absence en vue d'effectuer un bilan de formation. Je désire effectuer un second bilan mais mon employeur refuse. Que puis-je faire ?

Si vous avez bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer un bilan de compétences, vous ne pouvez pas prétendre à une nouvelle autorisation d'absence dans le même but qu'après un délai de franchise de cinq ans. Cependant ce délai ne s'applique pas si le salarié a changé d'employeur ni lorsque c'est l'employeur qui a pris l'initiative d'un bilan.