



## Durée du congé de formation syndicale : La Cour de cassation entérine les 18 jours pour tout salarié·e appelé·e à exercer des fonctions syndicales !

Chères et chers camarades,

**Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)** permet à tou·tes les salarié·es depuis 1957 de participer aux formations syndicales.

Le Code prévoit une **durée annuelle maximum de 12 jours** pour tou·tes les salarié·es, syndiqué·es ou non, tandis que **celle des animateur·ice·s de stages** et des **salarié·es appelé·es à exercer des responsabilités syndicales** est portée à **18 jours par an**.

Les 6 jours de congés supplémentaires auxquels les salarié·es appelé·es à exercer des responsabilités syndicales peuvent prétendre font toutefois l'objet de contestations de la part des employeurs qui utilisent une ambiguïté du Code du travail pour les refuser.

**Sollicitée sur ce point, la Cour de cassation a pu se prononcer à l'occasion d'un contentieux porté par le syndicat CGT SCHINDLER et a heureusement réitéré l'existence de cette durée spécifique à la formation des salarié·es appelé·es à exercer des responsabilités syndicales.**

**Vous trouverez ci-après un rappel portant sur la durée et le régime du CFESES.**

Au regard des attaques que subissent nos droits et moyens syndicaux, il est plus que jamais nécessaire de rappeler que se former est un acquis majeur des travailleu·r·ses pour lequel nous continuerons tou·tes de lutter !

**Zoé Coutin**

Conseillère Confédérale

Pôle DLAJ - Espace revendicatif

<https://analyses-propositions.cgt.fr/>

Toute l'équipe DLAJ  
vous souhaite une  
bonne année

2025

# Régime du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)

## 1- Bénéficiaires du CFESES

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) est prévu par l'article [L. 2145-5](#) du Code du travail qui dispose que : « *Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales [...], soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.* »

**Ce congé est un droit dont bénéficie tout salarié-e, élu-e ou non, et tout travailleur privé d'emploi,** dans les mêmes limites que celles qui s'appliquent aux salariés<sup>1</sup>.

À ce titre, le CFESES peut être utilisé pour suivre des formations nécessaires à l'exercice d'un mandat, que celui-ci soit exercé dans (élu au CSE, à la CSSCT, délégué syndical, représentant de proximité, etc..) ou en dehors de l'entreprise (mandat dans un syndicat tel que trésorier, secrétaire du syndicat ou encore conseiller du salarié, défenseur syndical ou animateur de formation, etc..).

## 2- Demande de CFESES

**Délai** La demande doit être adressée à l'employeur au moins 30 jours avant le début de la formation et contenir la date et la durée du congé, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session<sup>2</sup>.

**Possibilité de refus par l'employeur et consultation du CSE** Bien que le CFESES soit « de droit », comme le rappelle l'article [L. 2145-11](#), l'employeur a la possibilité de refuser le congé : « *dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du [CSE], que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise* ».

La Cour de cassation a, de façon étonnante, limité l'obligation de consultation du CSE au cas de refus par l'employeur au motif que l'absence « *pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise* », excluant la consultation du CSE dans les cas où le refus serait motivé par le nombre maximal de jours de CFESES (cf. 3- Durée du CFESES).

Le refus du congé doit alors être notifié au-à la salarié-e par l'employeur dans les 8 jours qui suivent la réception de la demande de congé et le refus doit être motivé.

---

<sup>1</sup> Article L. 2145-9.

<sup>2</sup> Article R. 2145-4.

En cas de différend, ce refus peut être contesté directement devant le bureau de jugement selon la procédure accélérée au fond<sup>3</sup>.

**En pratique**, si l'employeur refuse une demande de CFESSES, il dispose donc de peu de temps pour convoquer un CSE et les élus peuvent tout à fait s'opposer au refus de l'employeur, qui est dans l'obligation de présenter sa motivation.

Il peut s'avérer important de consigner dans des procès-verbaux du CSE de telles pratiques patronales car bon nombre d'entreprises tentent de priver les salariés de leur droit à la formation syndicale en refusant des congés sans aucune justification ou en contournant la procédure par des modifications de planning de dernières minutes, sans pour autant n'avoir jamais notifié un refus écrit ou formel au·à la salarié·e, encore moins avoir consulté le CSE.

Ces procédés sont malheureusement difficiles à contester devant le conseil des prud'hommes car les délais sont particulièrement courts et même la procédure accélérée au fond ne permet pas toujours d'obtenir une décision avant la tenue du stage. De plus, la Cour de cassation a récemment précisé que le refus abusif d'un CFESSES par l'employeur ne constitue pas en lui-même une entrave à l'exercice du droit syndical (Cass. soc., 12 juin 2024, n°s22-18.302 et 23-10.529), ce qui aurait permis d'ouvrir une nouvelle voie de contestation.

Lorsqu'il est possible de faire un contentieux sur cette question afin que le·la salarié·e puisse assister à la formation, il est important de noter que la Cour de cassation reconnaît, par ces mêmes arrêts, le droit pour le·la salarié·e comme pour le syndicat (au nom de l'intérêt collectif de la profession) de solliciter des dommages et intérêts.

Enfin, face à de telles pratiques, rassembler les éléments de preuve laissant voir que l'employeur refuse systématiquement le droit à la formation syndicale, qui plus est lorsqu'elle est CGT, peut permettre à terme de saisir le Conseil de prud'hommes au fond et de nourrir d'autres contentieux éventuels (en discrimination syndicale par exemple).

### 3- Situation du salarié en CFESSES

Le·la salarié·e en congé de formation syndicale a droit au **maintien total par l'employeur de sa rémunération**<sup>4</sup>. La durée du congé est assimilée à du **temps de travail effectif**<sup>5</sup>. Le maintien de la rémunération implique que le congé ne peut donner lieu au paiement d'heures complémentaires ou supplémentaires.

---

<sup>3</sup> Article R. 2145-5.

<sup>4</sup> Article L. 2145-6.

<sup>5</sup> Article L. 1245-10.

#### 4- Durée du CFESSES

**Durée individuelle du CFESSES** Le CFESSES bénéficie à tout salarié-e, élu-e ou non, dans la limite de **12 jours par an**. Les animateurs-trices de stages et les salarié-e-s appelé-e-s à exercer des responsabilités syndicales peuvent quant à eux disposer de **18 jours par an**. Elle ne peut être imputée sur les congés payés<sup>6</sup>, y compris sur les congés prévus par un accord collectif<sup>7</sup>.

**Précision jurisprudentielle** La recodification du Code du travail de 2008 a fusionné les différentes dispositions relatives à ce congé de formation, **laissant une ambiguïté quant aux salarié-e-s pouvant prétendre à 18 jours de CFESSES dans l'année**. Certains employeurs y ont vu la possibilité de restreindre le droit à la formation syndicale des salarié-e-s sollicitant les 6 jours supplémentaires en qualité de salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La Cour de cassation est heureusement venue préciser – à l'occasion d'un contentieux porté par la CGT – qu'en dépit de la recodification ambiguë, **la durée de 18 jours par an bénéficiait bien également aux salarié-e-s appelé-e-s à exercer des responsabilités syndicales**<sup>8</sup> sans apporter de définition à cette catégorie. Dès lors, il nous paraît que tout mandat syndical, dans et en dehors de l'entreprise, répond à cette qualification.

Les demandes de congés sont à faire au visa de différents articles du Code selon la situation du-de la salarié-e qui souhaite en bénéficier :

Objet de la demande de CFESSES	Article du code visant la durée annuelle
<b>Salarié-e souhaitant participer à une formation syndicale</b>	<b>12 jours par an</b> Article <a href="#">L. 2145-7</a>
<b>Salarié-e sollicitant un congé en qualité de formateur</b>	<b>18 jours par an</b> Article <a href="#">L. 2145-7</a>
<b>Salarié-e sollicitant un congé en qualité de salarié appelé à exercer des responsabilités syndicales</b>	<b>18 jours par an</b> Article <a href="#">L. 2145-1</a>

**Nombre maximum annuel de CFESSES par établissement** Le Code vient cependant porter une limite annuelle au nombre total de jours de CFESSES pouvant être pris par l'ensemble des salarié-e-s de l'établissement, selon l'effectif de celui-ci<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> L. 2145-10.

<sup>7</sup> Cass. soc., 20 janvier 2016, n°14-26.684.

<sup>8</sup> Cass. soc., 12 juin 2024, n°s 22-18.302 et 23-10.529.

<sup>9</sup> Article L. [2145-8](#).

Ce nombre maximal de CFESSES par établissement a été défini par un arrêté ministériel du 7 mars 1986, jusqu'ici inchangé. Il inclut tant les congés de formation syndicale, que ceux des élus au CSE, c'est à dire la formation économique<sup>10</sup> et la formation en matière de santé et sécurité<sup>11</sup>.

Nombre de salarié-e-s dans l'établissement	Nombre de jours maximum	Nombre de salarié-e-s dans l'établissement	Nombre de jours maximum	Nombre de salarié-e-s dans l'établissement	Nombre de jours maximum
<b>1 à 24</b>	12 <i>(1)</i>	<b>275 à 299</b>	144	<b>600 à 649</b>	276
<b>25 à 49</b>	24	<b>300 à 324</b>	156	<b>650 à 699</b>	288
<b>50 à 74</b>	36	<b>325 à 349</b>	168	<b>700 à 749</b>	300
<b>75 à 99</b>	48	<b>350 à 374</b>	180	<b>750 à 799</b>	312
<b>100 à 124</b>	60	<b>375 à 399</b>	192	<b>800 à 849</b>	324
<b>125 à 149</b>	72	<b>400 à 424</b>	204	<b>850 à 899</b>	336
<b>150 à 174</b>	84	<b>425 à 449</b>	216	<b>900 à 949</b>	348
<b>175 à 199</b>	96	<b>450 à 474</b>	228	<b>950 à 999</b>	360
<b>200 à 224</b>	108	<b>475 à 499</b>	240	<b>De 1000 à 4999</b>	<i>(2)</i>
<b>225 à 249</b>	120	<b>500 à 549</b>	252	<b>5 000 et plus</b>	<i>(3)</i>
<b>250 à 274</b>	132	<b>550 à 599</b>	264		

**(1)** Porté à 18 jours pour les animateurs-trices de stage et les salarié-e-s appelé-e-s à exercer des responsabilités syndicales.

**(2)** +12 jours par tranche de 100 salarié-e-s. **(3)** +12 jours par tranche de 200 salariés.

## 5- Articulation avec les formations des élus au CSE

Le CFESSES est étroitement lié à la question des congés de formation des élu-e-s au CSE. **En effet, les congés de formation des élu-e-s au CSE** (formation économique<sup>12</sup> et la formation en matière de

<sup>10</sup> Article L. 2315-63.

<sup>11</sup> Articles L. 2315-18 et R. 2315-17.

<sup>12</sup> Article L. 2315-63.

santé, de sécurité et de conditions de travail<sup>13</sup>) **suivent le régime du CFESSES bien qu'elles soient prévues dans des parties distinctes du Code du travail<sup>14</sup>.**

**Pour la formation économique** des élu·e·s au CSE dans les entreprises de plus de 50 salarié·e·s notamment, l'article L. 2315-63 renvoie expressément aux articles L. 2145-5 et suivants, c'est-à-dire aux modalités de demande de congé de formation, à la contestation en cas de refus par l'employeur ainsi qu'aux durées annuelles, tant individuelles que celles relatives au maxima annuel par établissement.

Le CFESSES restant un droit des salarié·e·s, rien n'empêche les salarié·e·s des entreprises de moins de 50 salarié·e·s de solliciter des CFESSES afin de suivre une formation économique organisée par la CGT. L'employeur n'a pas de droit de regard sur l'objet du stage, ni ne pourrait s'opposer au fait qu'il soit organisé par la CGT ou encore au prétexte qu'il s'agit d'une formation que le Code réserve aux élu·e·s des entreprises de plus de 50 salarié·e·s. La demande devra néanmoins être faite au visa des articles relatifs au CFESSES (voir tableau sous « Durée individuelle du CFESSES ») et le stage ne sera pas pris en charge par le CSE.

**Spécificité de la formation SSCT** Les textes qui régissent cette formation reprennent le modèle du CFESSES<sup>15</sup>, avec quelques différences toutefois :

- Les durées minimales de formation sont prévues par le Code du travail, selon qu'il s'agisse du premier mandat (5 jours minimum) ou d'un renouvellement (3 jours minimum dans les entreprises de moins de 300 salarié·e·s, contre 5 jours dans les plus de 300)<sup>16</sup> ;
- Le Code prévoit que cette formation est imputée *par priorité* sur le nombre maximum annuel de CFESSES par établissement<sup>17</sup> ;
- En cas de refus du congé par l'employeur au motif que « *l'absence du salarié·e· pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise* », le Code ne prévoit en revanche ni la consultation du CSE, ni la procédure de contestation ; mais précise toutefois que le congé de formation ne peut alors être reporté que dans une limite de 6 mois<sup>18</sup> ;
- Le contenu de la formation est prévu, dans ses grandes lignes, par le Code<sup>19</sup>.

Cette formation étant financée par l'employeur<sup>20</sup>, ces derniers tentent soit de contester le montant de la formation, soit de les organiser à leur main – par un organisme de formation privé – prétextant le coût

---

<sup>13</sup> Articles L. 2315-18 et R. 2315-17.

<sup>14</sup> Dans les dispositions communes relatives au CSE pour la formation SSCT et dans la section relative aux CSE de plus de 50 salariés pour la formation économique.

<sup>15</sup> Articles [L. 2315-16 à 2315-18](#) et [R. 2315-17 à R. 2315-19](#)

<sup>16</sup> Article L. 2315-18.

<sup>17</sup> Article R. 2315-17.

<sup>18</sup> Article R. 2315-19.

<sup>19</sup> Articles R. 2315-9 à R. 2315-11.

<sup>20</sup> Ou l'opérateur de compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, v. article L. 2315-22-1.

moindre ou encore une « cohérence d'ensemble » lorsque la formation se tient en une fois pour tous les membres du CSE.

Or, il n'est pas inutile de rappeler que, sauf disposition d'un accord collectif contraire, le droit à la formation d'un·e élu·e au CSE lui appartient et que le Code ne prévoit nullement l'obligation d'une formation commune à tous les membres du CSE. Sauf à justifier « *des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise* » que constituerait l'absence du·de la salarié·e, l'employeur ne peut s'opposer à la demande de congé de formation de l'élu, qui est en droit de choisir une formation syndicale pour l'exercice son mandat.