



## *Conditions d'exécution du service*

# Le congé de formation économique, sociale et syndicale

**Vaulx-en-Velin, le 26 octobre 2010 – m<sup>à</sup>j janvier 2018**

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à tous les salariés, qu'ils soient ou non représentant du personnel, et relève d'une instruction et d'une décision de la Direction Générale d'OVE.

La durée maximale du congé est de 12 jours ouvrés par an, portée à 18 jours pour les animateurs de stages et de sessions ainsi que les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Le congé de 12 à 18 jours peut être fractionné, cependant la durée de chaque absence ne peut être inférieure à 2 jours.

La demande de congé doit être présentée en LRAR à l'employeur au moins 30 jours à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme agréé responsable du stage. Le non respect de ces formalités par le salarié permet à l'employeur d'invoquer l'irrégularité de la demande de congé et donc de refuser celui-ci.

Un refus de l'employeur est possible si l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise : avant de prendre cette décision, l'employeur doit obtenir l'avis conforme des représentants du personnel. La décision de refus doit être motivée et parvenir dans les 8 jours qui suivent la présentation de la demande.

La loi détermine et limite, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre de jours de congé pouvant être pris chaque année en totalité. Ce nombre absolu englobe à la fois :

le congé de formation économique sociale et syndicale  
le congé de formation des membres du CHSCT;  
le congé de formation économique des titulaires du comité d'entreprise.

Le quota maximum global sur une année par établissement est fixé comme suit :

de 1 à 24 salariés ETP = 12 jours  
de 25 à 50 salariés ETP = 24 jours  
de 50 à 75 salariés ETP = 36 jours

Pour calculer l'effectif en ETP, il y a lieu de se placer à la date du 1er janvier de l'année considérée.

La loi limite également le nombre d'absences simultanées au titre de l'un quelconque des trois congés précédemment énumérés :

de 1 à 24 salariés = un seul salarié absent

de 25 à 99 salariés = deux salariés absents simultanément au maximum.

Pendant un congé syndical il y a suspension du contrat de travail. La suspension du contrat est assimilée à du temps de travail effectif pour l'ancienneté et les congés payés. S'agissant d'une suspension du contrat de travail, toute heure de formation qui dépasserait l'horaire habituel de la journée n'ouvrira droit à aucune récupération d'aucune sorte.

La rémunération est maintenue intégralement par l'employeur qui, en application de la convention collective en supportera directement la moitié, l'autre moitié (salaire et charges associées) sera en revanche déduite de la contribution employeur au dialogue social.