



# LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (CFESS)

BRANCHE DES COOPÉRATIVES D'HLM

# SOMMAIRE

---

<b>CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE CFESS</b>	<b>4</b>
• UN CONGÉ POUR QUOI FAIRE ?	4
• UN CONGÉ POUR COMBIEN DE TEMPS ?	4
• L'EMPLOYEUR PEUT-IL REPORTER OU REFUSER LA DEMANDE DU SALARIÉ ?	5
• QUELS FINANCEMENTS ?	5
<b>COMMENT BÉNÉFICIER D'UN CFESS</b>	<b>6</b>
• PREMIÈRE ÉTAPE : IDENTIFIER UNE FORMATION ÉLIGIBLE AU TITRE DU CFESS	6
• DEUXIÈME ÉTAPE : FORMULER SA DEMANDE DE CONGÉ AUPRÈS DE SON EMPLOYEUR	6
• TROISIÈME ÉTAPE : L'INSCRIPTION À LA FORMATION	6
• QUI PREND EN CHARGE LES COÛTS GÉNÉRÉS PAR UN CFESS ?	7
<b>LA GESTION DU CFESS PAR L'EMPLOYEUR</b>	<b>7</b>
• LA DEMANDE REMPLIT TOUTES LES CONDITIONS POUR ÊTRE ACCEPTÉE	7
• LA DEMANDE NE REMPLIT PAS LES CONDITIONS EXIGÉES PAR LA LOI	7
<b>LA GESTION DU CFESS PAR LES ORGANISMES DE FORMATION RATTACHÉS À UNE ORGANISATION SYNDICALE CONFÉDÉRALE</b>	<b>8</b>
• AVANT LA SESSION DE FORMATION	8
• PENDANT LA SESSION DE FORMATION	8
• A L'ISSUE DE LA SESSION DE FORMATION	8
<b>ANNEXE I : MODÈLES DE DOCUMENTS</b>	<b>9</b>
<b>ANNEXE II : LISTE DES ORGANISMES DONT LES STAGES OU SESSIONS SONT CONSACRÉS À LA FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE</b>	<b>10</b>



## INTRODUCTION

---

**QU'ILS SOIENT OU NON ADHÉRENTS D'UN SYNDICAT, TOUS LES SALARIÉS ONT DROIT, SUR LEUR DEMANDE ET SANS CONDITION D'ANCIENNETÉ, À UN OU PLUSIEURS CONGÉS DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (CFESS). SOUCIEUSE DE FACILITER L'UTILISATION DU CFESS, LA BRANCHE DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM A DÉCIDÉE DE DISPOSITIONS PLUS FAVORABLES QUE CELLES LÉGALES DANS SON ACCORD DU 26 MARS 2003.**

La branche des coopératives d'Hlm a donc décidé de diffuser un guide dédié. Celui-ci vise plusieurs objectifs :

- Mieux informer les salariés, ainsi que les employeurs, de leurs droits et obligations respectifs. En cela, un rappel des textes en vigueur peut être utile (partie 1),
- Guider les salariés dans leurs démarches lorsqu'ils souhaitent demander un CFESS (partie 2),
- Proposer une procédure simple aux employeurs lorsqu'ils sont saisis d'une telle demande (partie 3),
- Guider les organisations syndicales lorsqu'elles sont saisies d'une demande ou lorsqu'elles organisent un stage spécifique à la branche des coopératives d'Hlm (partie 4).

Le CFESS des coopératives HLM est géré par l'OPCO.

# CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE CFESS

Les modalités de mise en œuvre du CFESS sont définies par le code du travail :

- dans sa partie législative : articles L.2145-9 à L.2145-13
- dans sa partie réglementaire : articles R.2145-3 à R.2145-6

## 1. UN CONGÉ POUR QUOI FAIRE ?

L'article L.2145-5 du code du travail prévoit que « Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés aux organisations syndicales (...) a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés ».

Les formations peuvent être aussi bien des interventions à caractère économique, social, juridique, historique, par exemple, que des actions de formation syndicale. Elles peuvent se traduire par le suivi d'enseignements mais également par des activités de recherche, en liaison avec l'université. Les responsables syndicaux peuvent également se former aux techniques d'analyse des données économiques, sociales, etc ...

## 2. UN CONGÉ POUR COMBIEN DE TEMPS ?

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois mais la durée totale ne peut excéder 12 jours par an et par salarié, chaque congé ne pouvant être inférieur à une demi-journée.

La durée du congé peut être portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou pour des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

### BON À SAVOIR :



Les jours à prendre en considération pour calculer la durée de congé sont des jours ouvrés.

Seules les journées de formation effectivement prises sur le temps de travail du salarié peuvent être décomptées de son contingent personnel, comme du nombre total de journées disponibles par établissement. Ce congé est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée de congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant du contrat de travail. A ce titre, le maintien de la rémunération du salarié devra être effectué par son employeur.



### 3. L'EMPLOYEUR PEUT-IL REPORTER LA DEMANDE DU SALARIÉ OU LA REFUSER ?

L'article L. 2145-11 du code du travail précise que ce congé est de droit pour les salariés sauf dans le cas où l'employeur estime, après avoir recueilli l'avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Les motivations du refus devront dès lors être dûment motivées par écrit.

Il est également prévu que dans l'hypothèse où des quotas collectifs sont atteints, l'employeur est en droit de reporter le congé à une date ultérieure. Les demandes ayant fait l'objet d'un report deviennent par la suite prioritaires.

#### UN NOMBRE MAXIMAL DE JOURS DE CONGÉS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE PRIS CHAQUE ANNÉE PAR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS D'UN ÉTABLISSEMENT

Nombre de salariés dans l'établissement	Nombre de jours maximum de congés*
1 à 24 salariés	12 jours
25 à 499 salariés	12 jours de + par tranche suppl de 25 salariés
500 à 999 salariés	12 jours de + par tranche suppl de 50 salariés
1000 à 4999 salariés	12 jours de + par tranche suppl de 100 salariés
5000 salariés et plus	12 jours de + par tranche suppl de 200 salariés

\*A noter : Ce nombre maximum de jours de congés prend en compte les congés au titre du CFESS mais également les congés de formation de membres du CHSCT ou du Comité d'Entreprise.

#### EXEMPLE

Pour une entreprise de 28 salariés, ce nombre de jours maximum correspondra à :

- 12 jours pour la tranche 1 à 24 salariés
- 12 jours correspondant à 1 tranche de 25 salariés x 12 jours Soit un potentiel de 24 jours de congés.

#### UN NOMBRE MAXIMAL DE SALARIÉS SIMULTANÉMENT ABSENTS

Nombre de salariés dans l'établissement	Nombre maximum de salariés simultanément absents*
1 à 24 salariés	1 salarié
25 à 99 salariés	2 salariés
100 salariés et plus	2 % des effectifs

\*A noter : pour compter le nombre de salariés simultanément absents, il faut intégrer les salariés en CFESS mais aussi certains représentants du personnel en formation.

#### EXEMPLE

Dans une entreprise de 150 salariés, seuls 3 salariés peuvent, dans le même temps, être en formation dans le cadre d'un CFESS ou dans le cadre de leur mandat de membre du comité social et économique.

### 4. QUELS FINANCEMENTS ?

Le CFESS donne lieu à un financement des employeurs à hauteur de 0,016 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

Le dispositif de la branche des coopératives d'Hlm simplifie la gestion au quotidien du CFESS pour les sociétés. En effet, toutes les coopératives d'Hlm versent sur un « compte de groupe » une cotisation égale à 0,016 % de leur masse salariale de l'année N-1. Cette cotisation spécifique est appelée chaque année en même temps que l'ensemble des contributions au financement de la formation professionnelle continue (bordereau de collecte adressé par l'OPCO).

# COMMENT BÉNÉFICIER D'UN CFESS

1 — 2 — 3

## PREMIÈRE ÉTAPE : IDENTIFIER UNE FORMATION ÉLIGIBLE AU TITRE DU CFESS

Soit une formation dispensée par un organisme de formation rattaché à l'une des 3 organisations syndicales représentatives confédérées (Les structures régionales, départementales ou locales de ces organisations peuvent également organiser les formations), soit une formation dispensée par des instituts spécialisés, dont la liste est mise à jour chaque année par arrêté ministériel publié au Journal Officiel (voir en annexe).

### Fédération CFDT – FNCCB

**OLIVIER DONNAY,**

Secrétaire national de la FNCCB CFDT

CONTACTS :

01 56 41 55 60

olivier.donnay@construction-bois.cfdt.fr

### Syndicat SNUHAB CFE-CGC

**JOCELYNE SYLVA-MENDY,**

Présidente du SNUHAB CFE-CGC

CONTACTS :

06 08 98 03 24

jsylva-mendy@1001vieshabitat.fr

jsylvamendy@gmail.com

### Fédération CGT service public

**MONIQUE VERGNES,**

Déléguée syndicale CGT

CONTACTS :

06 22 81 41 04

cgt.coophlm@gmail.com

1 — 2 — 3

## DEUXIÈME ÉTAPE : FORMULER SA DEMANDE DE CONGÉ AUPRÈS DE SON EMPLOYEUR

La demande de CFESS doit être présentée par écrit au minimum 30 jours avant le début du stage. Dans la demande, devront être précisés : la date, la durée du congé, ainsi que le nom de l'organisme qui dispense la formation. (cf. modèle de demande en annexe)

L'envoi de ce courrier peut se faire par lettre recommandée avec accusé de réception. Une lettre remise en main propre contre décharge peut également convenir.

Mon employeur a 8 jours pour y répondre. La date à prendre en compte est celle du jour de la réception du courrier. Passé ce délai, ma demande est considérée comme acceptée.

Sauf s'il estime que mon absence est préjudiciable à « la

bonne marche de l'entreprise » et que le comité social et économique soit du même avis, mon employeur ne peut pas refuser ma demande.

Il peut toutefois la reporter pour raison d'effectifs simultanément absents ou pour dépassement du nombre de salariés susceptibles de partir en CFESS ou autre formation syndicale (voir tableaux p 4)

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes.

1 — 2 — 3

## TROISIÈME ÉTAPE : L'INSCRIPTION À LA FORMATION

Mon employeur accepte ma demande : je m'inscris à la formation

- Je tiens informé mon employeur de toute modification éventuelle (changement de dates, de lieu...)
- Je reçois la convocation qui me confirme la date, l'heure ainsi que le lieu de la formation
- J'en donne copie à mon employeur
- Je participe à la formation
- Je donne copie à mon employeur de mon attestation de présence cosignée par le formateur

## QUI PREND EN CHARGE LES COÛTS GÉNÉRÉS PAR UN CFESS ?

### LA RÉMUNÉRATION

Les salariés des sociétés coopératives d'Hlm ont le droit au maintien intégral de leur rémunération : partir en CFESS n'entraînera aucune suspension, ni diminution de mon salaire !

### LES FRAIS ANNEXES

Il s'agit des frais d'hébergement, de restauration et de déplacement.

- Dans le cas où la formation est dispensée par un organisme de formation rattaché à une organisation syndicale confédérée, ces frais sont pris en charge par cet organisme puis remboursé par l'OPCO
- Dans les autres cas, si des frais annexes sont restés à ma charge, une demande de remboursement doit être adressée à l'OPCO en utilisant un formulaire spécifique (téléchargeable sur le site internet de l'OPCO). Les justificatifs (billets, notes de frais, factures...) doivent être conservés pour être transmis à l'OPCO

### BARÈME APPLICABLE :

Localité	Frais de restauration	Frais d'hébergement	Forfait séminaire*
PARIS	35 € TTC	150 € TTC	350 € TTC plafond
PROVINCE	25 € TTC	110 € TTC	

\*le forfait séminaire comprend l'ensemble des frais annexes : les frais d'hébergement, de restauration et de déplacement

## LA GESTION DU CFESS PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur doit vérifier si toutes les conditions sont réunies pour accéder à la demande du salarié. Toutes les conditions de fonds et de forme sont décrites au sein des pages précédentes.

### 1. LA DEMANDE REMPLIT TOUTES LES CONDITIONS POUR ÊTRE ACCEPTÉE

L'employeur donne son accord au salarié pour qu'il suive la formation demandée.

Si toutes les conditions sont réunies, l'employeur ne peut s'opposer au départ en formation du salarié. Il doit donc lui répondre favorablement, de préférence par écrit, dans le délai de 8 jours passé ce délai, son silence vaut acceptation. (cf. modèle de lettre en annexe)

L'employeur transmet à l'OPCO une demande de prise en charge via un formulaire spécifique CFESS par envoi mail.

L'OPCO transmet la demande au responsable syndical concerné pour accord ou refus par mail, puis à l'adhérent (courrier d'accord ou de refus). Si accord, l'OPCO transmet avec le courrier la demande de remboursement et la liste des pièces justificatives à joindre [formulaire de demande de remboursement CFESS, bulletin de salaire, attestation de présence ou certification de réalisation, programme disponible, ...]

Durant le CFESS, la rémunération du salarié est maintenue par l'employeur.

A l'issue, l'employeur adresse à l'OPCO la demande de remboursement du maintien de la rémunération pour les frais de rémunération dans le respect d'un délai maximal de 2 mois après l'action de formation. L'OPCO procède alors au remboursement.

### 2. LA DEMANDE NE REMPLIT PAS LES CONDITIONS EXIGÉES PAR LA LOI

Dans certaines conditions (voir page 5), le congé du salarié peut être reporté ou refusé.

# LA GESTION DU CFESS PAR LES ORGANISMES DE FORMATION RATTACHÉS À UNE ORGANISATION SYNDICALE CONFÉDÉRALE

## 1. AVANT LA SESSION DE FORMATION

L'organisme de formation est tenu de fournir au salarié une attestation d'inscription mentionnant les dates et lieu de la formation ainsi que le nombre d'heures. Le salarié en fournira copie à son employeur.

L'organisme de formation fait une demande de prise en charge auprès d'UNIFORMATION, qui lui transmet le formulaire spécifique pour les frais annexes stagiaires et le défraiement des intervenants.

## 2. PENDANT LA SESSION DE FORMATION

L'organisme dispense la formation et s'assure que les stagiaires disposent bien d'une feuille d'émargement ou le cas échéant d'un certificat de réalisation qui sera également signé par le formateur.

## 3. A L'ISSUE DE LA SESSION DE FORMATION

L'organisme de formation ou l'organisation syndicale organisatrice de la formation délivre une copie de la feuille d'émargement ou une attestation de présence au stagiaire qui en donnera copie à son employeur.

L'organisme de formation ou l'organisation syndicale organisatrice de la formation fait sa demande de remboursement auprès de l'OPCO à l'aide du formulaire avec la liste des pièces justificatives à joindre pour rembourser au salarié ses frais annexes (selon le barème ci-après arrêté).

Il demande à l'OPCO :

- le défraiement des intervenants dans une limite de 180€ de l'heure auxquels s'ajoutent les frais annexes (hébergement, repas et déplacement) ;
- La prise en charge des frais de déplacement des stagiaires au moyen d'une facture récapitulative et/ou en adressant les justificatifs originaux fournis par les stagiaires (ils seront pris en charge par le compte de groupe sur les bases suivantes : SNCF 2ème classe, barème fiscal automobile ou avion dans la limite du tarif SNCF 1ère classe),
- Le remboursement des frais de restauration et d'hébergement engagés, dans la limite des plafonds ci-après déterminés

### PLAFONDS DÉTERMINÉS :

Localité	Frais de restauration	Frais d'hébergement	Forfait séminaire*
PARIS	35 € TTC	150 € TTC	350 € TTC plafond
PROVINCE	25 € TTC	110 € TTC	

\*le forfait séminaire comprend l'ensemble des frais annexes : les frais d'hébergement, de restauration et de déplacement



# ANNEXES – Modèle de documents

## EXEMPLE DE DEMANDE DE CFESS PAR UN SALARIÉ

A....., le.....

A l'attention de M. XXX  
ou du service personnel

**Objet : Demande de congé pour formation économique, sociale et syndicale**

Madame, Monsieur,

En application des articles L.2145-5 à L. 2145-74 du code du travail, je soussigné(e)

.....  
sollicite un congé de formation économique sociale et syndicale du..... au pour suivre

la formation intitulée.....

organisée par .....

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature :

## MODÈLE DE RÉPONSE POSITIVE D'UN EMPLOYEUR À UNE DEMANDE DE CFESS

A....., le.....

Nom du salarié  
Adresse  
CP Ville

Madame, Monsieur,

Par courrier en date du ..... vous nous faisiez part de votre souhait de partir en Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale. Après vérification des textes en vigueur, nous avons le plaisir de vous informer que votre demande a été acceptée.

Nous vous rappelons que, dans le cadre de ce congé, vous suivrez une formation qui s'intitule .....

Dispensée par : .....

Lieu de formation : .....

Et se déroulera du ..... au .....

Pendant la durée de ce congé, votre rémunération sera maintenue.

Toute modification relative à cette formation, qu'elle soit de votre fait ou du fait de l'organisme, doit être portée à notre connaissance.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature :

# ANNEXE II – Liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale

- Décrets, arrêtés, circulaires
- Textes généraux ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement
- Arrêté du 2 janvier 2019 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale
- NOR: MTRT1900073A
- ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrrete/2019/1/2/MTRT1900073A/jo/texte>

## La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2145-5 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63,

## Arrête :

### Article 1

La liste des organismes dont les stages ou sessions de formation consacrées à la formation économique, sociale et syndicale ouvrent droit aux congés institués, d'une part, par les articles L. 2145-5 et suivants du code du travail et, d'autre part, par les articles L. 2315-17 et L. 2315-63 du code du travail est fixée comme suit :

#### I.

- Centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au niveau national
- CGT : centre de formation dénommé « La Formation Syndicale C.G.T », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex ;
- CFDT : institut confédéral d'études et de formation syndicale de la Confédération française démocratique du travail, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19 ;
- CGT-FO : centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail - Force ouvrière, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ;
- CFTC : institut syndical de formation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (ISF-CFTC), 128, avenue Jean-Jaurès, 93697 Pantin Cedex ;
- CFE-CGC : centre de formation syndicale de la Confédération française de l'encadrement-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;
- UNSA : centre d'études et de formation de l'Union nationale des syndicats autonomes, 21, rue Jules-Ferry, 93170 Bagnolet ;
- SOLIDAIRES : centre d'études et de formation interprofessionnel SOLIDAIRES, 144, boulevard de la Villette, 75019 Paris.

#### II.

- Instituts spécialisés
- Institut du travail de l'Université de Strasbourg, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg ;
- Institut des Sciences Sociales du Travail de l'Université Paris-1 Panthéon-Sorbonne, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine ;
- Institut d'études sociales de l'UFR, Faculté d'économie de Grenoble, Université Grenoble Alpes, CS 40700, 38058 Grenoble Cedex 9 ;
- Institut régional du travail, Aix Marseille Université, 12, traverse Saint-Pierre, 13100 Aix-en-Provence ;
- Institut de formation syndicale de Lyon, Université Lumière, Lyon-2, Campus berges du Rhône, 86, rue Pasteur, 69365 Lyon Cedex 07 ;
- Institut régional du travail de l'Université de Lorraine, 138, avenue de la Libération, BP 43409, 54015 Nancy Cedex ;
- Institut du travail de l'Université de Bordeaux, avenue Léon-Duguit, 33608 Pessac Cedex ;
- Institut du travail de l'Université Jean Monnet de Saint-Etienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Etienne Cedex 2 ;
- Institut des sciences sociales du travail de l'ouest - Université Rennes-2, Campus Villejean, place du recteur Henri-Le Moal, CS 24307, 35043 Rennes Cedex ;
- Institut régional du travail de Toulouse Occitanie, Université Toulouse-Jean Jaurès, 5, allée Antonio-Machado, 31058 Toulouse Cedex 9 ;
- Institut régional d'éducation ouvrière des

Hauts-de-France, 1, place Déliot, CS 10629, 59024 Lille Cedex ;

- Association Culture et Liberté, 5, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris.

#### III.

- Organismes spécialisés
- Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), boulevard du Roi Albert II, 5 box 4, B-1210 Bruxelles, Belgique.

### Article 2

La présente liste est arrêtée pour les années 2019 et 2020 qui servent de référence pour la détermination des droits aux congés institués par les articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou



# MES NOTES

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



14, rue Lord Byron  
75008 Paris

[www.hlm.coop](http://www.hlm.coop)