

# CONGÉS ET ABSENCES POUR SE FORMER

## AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR FORMATION

	OBJET	PUBLIC	DURÉE	RÉMUNÉRATION
<b>CONGÉ POUR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE</b> (voir FICHE 23-9) Art. L6422-1 du Code du travail	Permettre au salarié de suivre les prestations conduisant à la validation de son expérience	Tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise	Maximum : 48 heures, consécutives ou non	Maintenue par l'employeur
<b>CONGÉ POUR PARTICIPER À UN JURY</b> (voir FICHE 23-10) Art. L3142-42 du Code du travail	Permettre au salarié de participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience	Tout salarié participant à un jury	Maximum : durée du jury	Maintenue par l'employeur
<b>CONGÉ POUR FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE</b> Art. L2145-5 et L2145-1 du Code du travail	Permettre à des salariés et demandeurs d'emploi de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale ou syndicale	Salariés Salariés appelés à exercer des fonctions syndicales Demandeurs d'emploi à leur demande	Maximum : 12 jours par an ou 18 jours pour les animateurs de stages et sessions ou salariés appelés à exercer des fonctions syndicales	Maintenue par l'employeur
<b>CONGÉ DE FORMATION DE CADRES ET D'ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE</b> Art. L3142-54 du Code du travail	Permettre aux jeunes salariés de suivre, sur leur temps de travail, des formations à l'animation sportive, culturelle ou sociale	En principe, salariés de moins de 25 ans, y compris les apprentis	Dispositions conventionnelles. À défaut, 6 jours par an maximum Ils se décomptent des 12 jours du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale	Pas d'obligation légale à la charge de l'employeur. Un accord d'entreprise ou de branche peut fixer les conditions d'un maintien de la rémunération
<b>CONGÉ DE FORMATION MUTUALISTE</b> Art. L3142-36 du Code du travail	Permettre aux salariés administrateurs d'une mutuelle de suivre une formation utile à l'exercice de leur mandat	Salariés administrateurs d'une mutuelle	Dispositions conventionnelles. À défaut, 9 jours par an maximum	Pas d'obligation légale à la charge de l'employeur
<b>CONGÉ DE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE</b> (voir FICHE 30-1 et suivantes) Art. R6323-10 du Code du travail	Permettre au salarié de changer de métier ou de profession	Pour un CDI, salarié justifiant de 24 mois d'ancienneté dont 12 mois dans l'entreprise	Selon le projet	Rémunération maintenue mais plafonnée au-delà de 2 Smic
<b>CONGÉ DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE</b> (voir FICHE 30-12) Art. L4163-8-4 du Code du travail	Permettre au salarié d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels	Salariés exposés à des risques professionnels	Selon le projet	Rémunération maintenue par l'employeur (selon système de points)

## SYNTHESE

## AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR FORMATION (SUITE)

	OBJET	PUBLIC	DURÉE	RÉMUNÉRATION
<b>FORMATION DES ÉLUS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)</b>  • <b>FORMATION ÉCONOMIQUE</b> Art. L2315-63 du Code du travail	Permettre aux titulaires du CSE de suivre une formation économique	Membres titulaires du CSE	5 jours à prendre une seule fois dans la même entreprise. Ils se décomptent des 12 jours du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale	Maintenue par l'employeur
• <b>FORMATION SANTÉ ET SÉCURITÉ DU CSE</b> Art. L2315-18 du Code du travail	Permettre aux titulaires du CSE de suivre sur leur temps de travail une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions	Membres titulaires de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail et de la délégation du personnel du CSE	- 5 jours minimum lors du premier mandat - 3 jours minimum en cas de renouvellement (5 dans les entreprises d'au moins 300 salariés qui ont une CSSCT)	Maintenue par l'employeur
<b>FORMATION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION OU AU CONSEIL DE SURVEILLANCE</b> Art. L225-27-1 et L225-79-2 du Code de commerce	Permettre aux administrateurs, élus par les salariés ou désignés, de bénéficier d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat, à leur demande...	Administrateurs élus par les salariés ou désignés	40 heures par an minimum	Coût de la formation, y compris les frais de déplacement au titre de celle-ci, est à la charge de la société
<b>FORMATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES</b> Art. L1442-1 du Code du travail	Permettre aux salariés conseillers prud'hommes de suivre des formations utiles à l'exercice de leur mandat	Salariés titulaires d'un mandat de conseiller prud'homme	5 jours maximum par mandat au titre de la formation initiale 6 semaines maximum par mandat au titre de la formation continue	Maintenue par l'employeur à concurrence des horaires de travail habituels du salarié
<b>FORMATION DES ÉLUS LOCAUX</b> (voir FICHE 43-3 et suivantes) Art. L2123-12 à 16, L3123-10 à 14 et L4135-10 à 14 du Code général des collectivités territoriales	Permettre aux membres des conseils municipaux, départementaux et régionaux de suivre une formation adaptée à leurs fonctions	Élus locaux	18 jours par mandat, renouvelables en cas de réélection	Les pertes de revenus de l'élu sont partiellement supportées par la collectivité territoriale
<b>FORMATION DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES</b> Art. L1424-37 du Code général des collectivités territoriales	Permettre aux sapeurs-pompiers volontaires de se former pendant leur temps de travail	Toutes les personnes ayant la qualité de sapeur-pompier volontaire	Adaptée aux missions qui leur sont confiées	Pas d'obligation légale à la charge de l'employeur

## SYNTHESE

## AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR FORMATION (SUITE)

	OBJET	PUBLIC	DURÉE	RÉMUNÉRATION
<b>FORMATION DU CONSEILLER DU SALARIÉ</b> Art. L1232-12 du Code du travail	Permettre aux conseillers du salarié de suivre une formation utile à l'exercice de leurs fonctions	Conseillers du salarié inscrits sur une liste arrêtée par le préfet de département	2 semaines par période de 3 ans. Ils se décomptent des 12 jours du congé de formation économique, sociale et syndicale	Maintenue par l'employeur qui se fait rembourser
<b>FORMATION DU DÉFENSEUR SYNDICAL</b> Art. L1453-7 du Code du travail	Permettre au défenseur syndical de se former pour l'exercice de ses fonctions	Défenseur syndical inscrit sur une liste arrêtée par le préfet de région	Autorisations d'absence dans la limite de deux semaines par période de 4 ans	Maintenue par l'employeur
<b>MEMBRES D'INSTANCES ADMINISTRATIVES OU PARITAIRES TRAITANT DES PROBLÈMES D'EMPLOI ET DE FORMATION</b> Art. L3142-42 du Code du travail	Permettre aux salariés siégeant dans des comités, commissions ou conseils administratifs ou paritaires de participer aux réunions de ces instances	Salariés appelés à siéger dans ces instances	En fonction des réunions auxquelles est convoqué l'intéressé	Maintenue par l'employeur

## SUSPENSIONS LONGUES DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR AUTRE ACTIVITÉ OU ÉDUCATION

	OBJET	PUBLIC	DURÉE	RÉMUNÉRATION
<b>CONGÉ SABBATIQUE</b> Art. L3142-28 du Code du travail	Permettre aux salariés de mettre en œuvre des projets personnels sans rompre leur contrat de travail	Dispositions conventionnelles À défaut, ancienneté d'au moins 36 mois dans l'entreprise	Dispositions conventionnelles À défaut, entre 6 et 11 mois	Pas d'obligation à la charge de l'employeur, mais utilisation possible du compte épargne temps
<b>CONGÉ POUR REPRISE OU CRÉATION D'ENTREPRISE</b> Art. L3142-105 du Code du travail	Permettre aux salariés de créer ou de reprendre une entreprise	Dispositions conventionnelles À défaut, tout salarié ayant 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise	Dispositions conventionnelles À défaut, 1 an maximum. Reconductible d'un an	Pas d'obligation à la charge de l'employeur, mais utilisation possible du compte épargne temps
<b>CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION OU ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL POUR ÉLEVER UN ENFANT</b> Art. L1225-47 du Code du travail	Permettre aux salariés de se consacrer à l'éducation d'un enfant pendant le congé	Tout salarié ayant un an d'ancienneté	Durée de la formation le cas échéant, au retour de congé, pouvant être définie en entretien de parcours professionnel	Pas d'obligation à la charge de l'employeur, mais utilisation possible du compte épargne temps