



**Formation économique, sociale, environnementale et
syndicale : les précisions de la Cour de cassation**

Dans un arrêt publié du 12 juin 2024 (n°22-18.302), la Cour de cassation s'est prononcée sur l'articulation entre les dispositions de l'article L. 2145-1 du Code du travail et celles de l'article L. 2145-7.

Le premier prévoit que les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, prévu à l'article L. 2145-5, sans que la durée du congé sur l'année ne puisse excéder 18 jours.

Le second dispose que « *la durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours.* ».

Ce congé est de droit pour les salariés, de sorte que si l'employeur estime que l'absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il doit solliciter l'avis conforme du Comité social et économique – CSE (C. trav., art. L. 2145-11).

En l'espèce, un salarié membre suppléant du CSE d'établissement et délégué syndical pour cet établissement avait sollicité un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale de 13 jours.

Considérant que la durée du congé était limitée à 12 jours, l'employeur avait refusé d'accorder au salarié le 13^{ème} jour de congé.

Après avoir rappelé les termes de l'article L. 2145-1 précité, la Cour de cassation juge que « *cette disposition est propre aux salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, auxquels les dispositions de l'article L. 2145-7 ne sont pas applicables* ».

Ainsi, la Cour précise le champ d'application propre à ces deux dispositions.

En l'espèce, le salarié ayant des fonctions syndicales ne pouvait donc pas se voir opposer la limite de 12 jours.

La Cour précise également que puisque c'est la durée du congé qui était contestée par l'employeur, ce dernier n'avait pas à solliciter l'avis conforme du CSE.

Enfin, la Cour de cassation juge que le refus de l'employeur étant, en l'espèce, abusif, le salarié pouvait solliciter des dommages et intérêts, tout comme le syndicat qui invoquait un préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession. Elle renvoie l'examen de ces demandes aux juges du fond.

<https://www.courdecassation.fr/decision/66693a51532c0d0008221b33>