



Congé de formation - animateur ou cadre pour la jeunesse

Vérfié le 06 mai 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

L'employeur peut accorder à son salarié, cadre ou animateur de jeunesse, une autorisation d'absence pour se former ou se perfectionner à l'encadrement ou à l'animation des jeunes.

Qui est concerné ?

Pour pouvoir bénéficier du congé de formation, il faut :

- être encadrant ou animateur de jeunesse,
- et avoir moins de 25 ans.

Toutefois, le salarié de plus de 25 ans peut également bénéficier de ce congé, à titre exceptionnel, s'il participe à un seul stage de formation supérieure d'animateurs.

Demande

Vous devez formuler la demande à votre employeur par tout moyen conférant date certaine (courriel, courrier avec accusé de réception).

Ce document doit préciser les informations suivantes :

- Date de la formation
- Durée de la formation
- Organisme responsable de la formation.

Il doit parvenir à l'employeur au moins 30 jours avant le début de la formation.

Réponse de l'employeur

Votre employeur peut vous refuser le congé si un nombre de salariés est déjà bénéficiaire du congé dans l'établissement durant l'année en cours.

Cas de refus

Nombre de salariés dans l'établissement	Nombre de bénéficiaires à partir duquel le refus est possible
Moins de 50	1
De 50 à 99	2
De 100 à 199	3
De 200 à 499	4
De 500 à 999	5
De 1 000 à 1999	6
À partir de 2 000	1 bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés

L'employeur peut également refuser le congé s'il estime que votre absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise après consultation du comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>).

Son refus doit être motivé et vous être *notifié* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R14732>) dans les 8 jours à compter de la réception de votre demande.

En dehors de ces 2 cas (refus pour dépassement du nombre de salariés absents et raisons tenant à la production et bonne marche de l'entreprise), l'employeur est tenu d'accepter votre demande de congé.

Durée du congé

La durée du congé est de 6 *jours ouvrables* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) par an. Il peut être pris en 1 ou 2 fois.

Les jours pris pour ce congé peuvent se cumuler avec le congé de formation économique, sociale ou syndicale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2320>) dans la limite de 12 jours par an.

Rémunération

La rémunération n'est pas maintenue pendant la durée de la formation.

À l'issue de la formation

Au retour dans l'entreprise, le salarié doit remettre à son employeur une attestation justifiant qu'il a effectivement effectué la formation.

Cette attestation est délivrée par l'organisme chargé de la formation.

Textes de référence

- Code du travail : articles L3142-54 à L3142-57 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004799&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004799&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Conditions pour en bénéficier
- Code du travail : article L3142-59 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004803&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004803&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée
- Code du travail : articles R3142-36 à R3142-42 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033444180&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033444180&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Démarches et réponse de l'employeur
- Code du travail : articles D3142-43 à R3142-44 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033444185&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033444185&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Bénéfice et réponse de l'employeur