

Portage salarial et congé de formation économique, sociale, environnementale ou syndicale

Les salarié.e.s porté.e.s bénéficient, comme les salarié.e.s de droit commun, du droit à un congé de formation économique, sociale et syndicale tel que défini aux articles L.2145-5 et suivant du Code du travail.

L'adaptation de cette disposition, au statut particulier des salarié.e.s porté.e.s, est précisée à l'annexe II de la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017.

Ce congé permet à tout.e salarié.e, syndiqué.e ou non, sans condition d'ancienneté, de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale ou syndicale, qui peut se prendre en une ou plusieurs fois dans la limite, par année civile, de 12 jours. Celle-ci est portée à 18 jours pour les personnes en charge de l'animation d'un stage. La durée de chaque congé ne peut pas être inférieure à une demi-journée.

Pour bénéficier de ce droit :

- Les stages ou sessions de formation doivent être réalisés :
 - ◇ Soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national,
 - ◇ Soit par des instituts spécialisés.
- La demande de formation doit être adressée par la/le salarié.e au moins un mois avant la date prévue du congé. Celle-ci doit préciser :
 - ◇ La date et la durée de l'absence sollicitée
 - ◇ Le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session
 - ◇ Lorsque le congé demandé excède 12 jours : la qualité d'animateur/trice ou de salarié.e appelé.e à exercer

des responsabilités syndicales doit être précisée

- ◇ En cas de stages ou sessions multiples envisagés au cours de l'année civile, cette mention particulière figure sur chacune des demandes de congé.

De son côté, l'employeur peut refuser la demande du salarié s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, après avis conforme des représentants du personnel. Mais attention, le refus du congé par l'employeur doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. Il peut également reporter le départ en congé du salarié dans deux hypothèses :

- Lorsque le contingent global de jours de congé fixé par l'entreprise pour l'année civile en cours est atteint,
- Lorsque le quota d'absences simultanées de plusieurs salariés demandant à bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale est atteint. Ce quota est fonction du nombre de salariés dans l'entreprise :
- Dans une entreprise de moins de 25 salariés, il y a un seul bénéficiaire.
- Dans une entreprise de 25 à 99 salariés, seuls 2 bénéficiaires de congés de formation peuvent s'absenter

en même temps.

- Dans une entreprise de plus 99 salariés, seuls 2 % peuvent s'absenter en même temps.

A l'issue de la formation, l'organisme de formation remet une attestation au salarié, qui constate le suivi effectif du stage ou de la session. La/le salarié.e doit la remettre à son employeur au moment où il reprend son activité.

Dernier point qui a son importance, pendant la formation, le contrat de travail de la/du salarié.e est suspendu. La période de congé est toutefois assimilée à une durée de travail effectif pour le calcul des congés payés et des droits aux prestations sociales et familiales.

Voici pour le cadre légal. Qu'en est-il pour son adaptation au statut de salarié porté ?

C'est l'article 1^{er} de l'annexe II de la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017, issu de l'avenant n°8 du 18 février 2020 relatif au dialogue social, qui rappelle bénéfique de ce droit à congé formation, en invitant les entreprises de portage salarial à faciliter l'exercice de celui-ci.

En matière de rémunération, le dernier alinéa de l'article précité indique que « *il est rappelé que la rémunération du temps correspondant à ce congé est faite en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles et ne devra, en aucun cas, être financée par le compte d'activité du salarié concerné* ».

Les dispositions légales applicables sont celles de l'article L.2145-6 du Code du travail : « *le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue* ».

Dès lors, lorsqu'un.e salarié.e porté.e use de son droit à ce type de congé, l'entreprise de portage salarial est tenue de prendre à sa charge la rémunération de l'intégralité de ses jours de congé de formation.

Le maintien de la rémunération étant acté, il reste à en définir l'assiette de calcul. A défaut d'information précise en la matière, nous préconisons l'application des règles définies pour le paiement des heures de délégations de représentant.e.s du personnel telles que précisées à l'article 2 du dit annexe, à savoir que cette rémunération doit « *corresponde, a minima, au plus favorable du salaire brut conventionnel de référence ou de la moyenne des salaires bruts des 6 derniers mois* ».

Sur les cas de refus de ce congé de formation, il est fort peu probable que les entreprises de portage salarial puissent invoquer le motif lié aux « *conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise* », du fait que les salarié.e.s porté.e.s gèrent leurs activités de façon autonome.

Vous souhaitez :

- En savoir plus sur les formations dispensées par la CGT ;
- Les conditions d'exercice de ce droit à la formation ;
- Avoir un support juridique en cas de conflit avec votre entreprise de portage salarial concernant l'application de ce droit ;
- Etc.

Nous vous invitons à prendre contact avec nous.



Connaissez-vous les droits attachés au statut de salarié porté ?

Si votre réponse est négative, nous vous conseillons vivement de lire « *La convention collective du portage salarial annotée* » réalisée par la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes.

Outre le texte du Code de travail et de la convention collective, vous pourrez y lire les propositions d'amélioration et d'interprétation faite par la CGT.

Nous vous invitons donc à télécharger un exemplaire de cette brochure, soit en flashant le QR-code ci-contre, soit en tapant l'adresse suivante sur votre exploreur internet : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-outils/bibliotheque-syndicale/guides-pratiques/la-convention-collective-du-portage-salarial-annotee/>

