la cgt
Fédération sociétés d'études

LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE ET SYNDICAL

Fédération des Sociétés d'Etudes

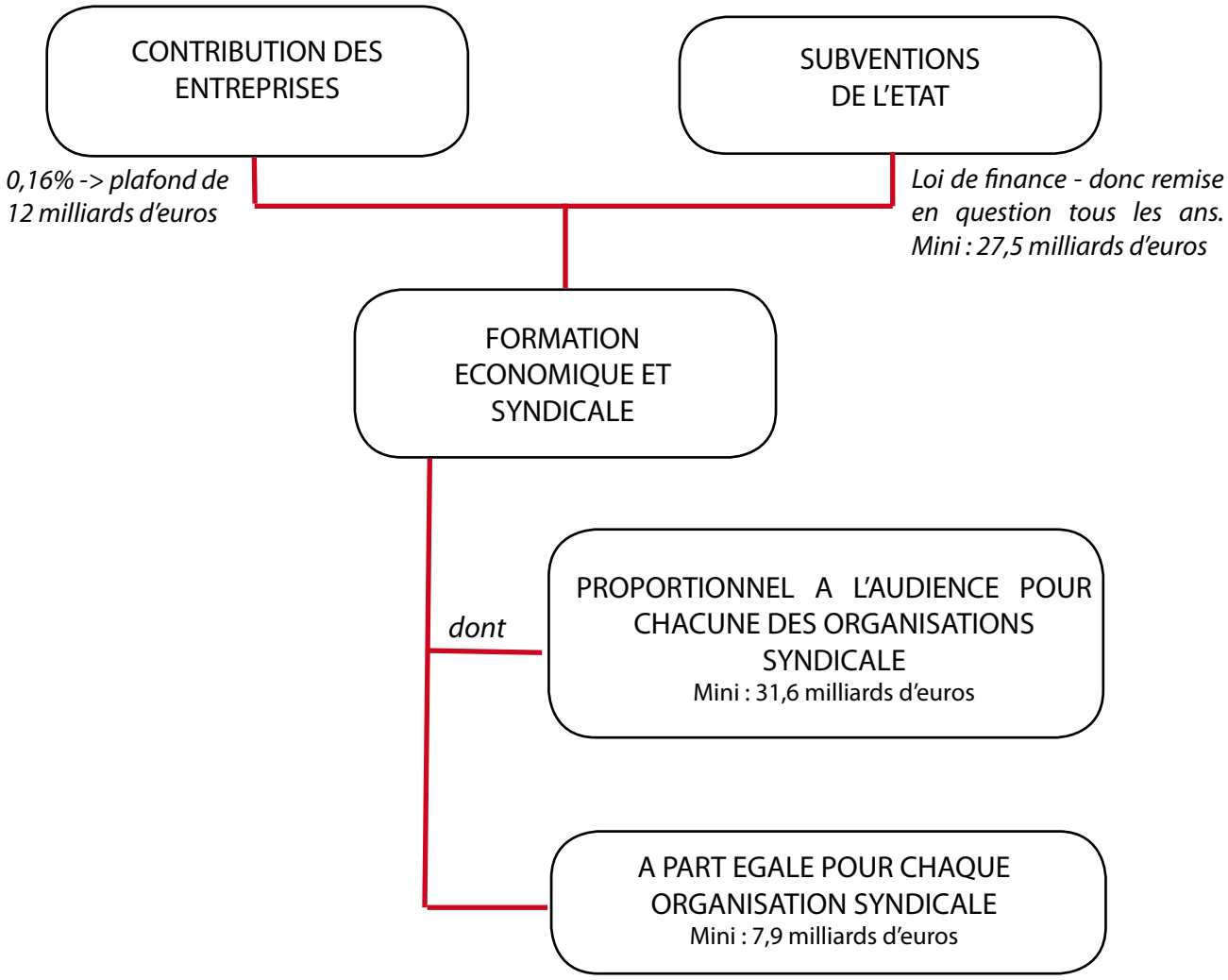
263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

Préambule

Les lois du 5 mars 2014 et ses décrets du 31 décembre 2014 et 1er janvier 2015 ont transformé le processus de rémunération pendant le congé de formation syndicale. Si les droits restent les mêmes, le processus de paiement du salaire diffère.

Auparavant, l'employeur payait le salaire à concurrence de 0,08 pour mille de la masse salariale. Mais c'était l'employeur qui payait. La Fédération complétait le salaire par le biais d'une convention entre l'employeur et la Fédération. Cette dernière s'acquittait donc de la facture. Mais dans 90% des cas, il faut reconnaître que l'employeur payait le salaire sans sourciller.

Le 0,08 pour mille a donc disparu. L'article L 31-42-8 du Code du travail a été purement supprimé. Ainsi, à compter du 1er janvier 2015, l'indemnisation est faite par un fond spécifique? créé au niveau national (articles L 2135-11, L 2135-9 et suivant du Code du travail), financé par une contribution patronale et une subvention de l'Etat.



La durée minimale du congé peut être prise en une ou plusieurs fois. Chaque fraction doit être au minimum d'une demi-journée.

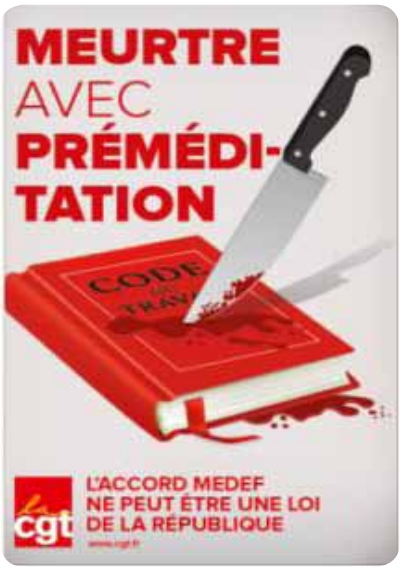
CODE DU TRAVAIL

Article L3142-7

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou cessions de formation économique et sociale ou formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organismes syndicales de salariés reconnus représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Article L3142-9

La durée totale des congés de formation économique et sociale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et cessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.



DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

Les principales dispositions législatives et réglementaires qui déterminent le congé de formation économique – sociale et syndicale des salariés du secteur privé sont :

- Articles L2135-9 à 18 du Code du Travail sur le financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

- Article D2135-34 du Code du Travail fixant le taux de la contribution des employeurs à 0,016 % des rémunérations soumises à cotisations pour le financement mutualisé.

- Articles L2145-1 à 4 du Code du Travail sur la congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

- Articles L3142-7 à L3142-15 du Code du Travail.

- Articles R3142-1 à R3142-5 du Code du Travail.

- Articles R1455-1 à 4 du Code du Travail sur la composition et l'organisation de la formation de référé du Conseil de Prud'hommes.

- Arrêté du 18 décembre 2013 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

- Arrêté du 29 décembre 2014 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Procédure de demande de formation économique, sociale et syndicale

A ce jour, l'association gérant les fonds destinés à la formation syndicale est en cours de constitution. Elle n'est donc pas opérationnelle. Un certain flou demeure tant sur la subrogation que sur le processus de remboursement.

C'est pourquoi a pris des dispositions transitoires jusqu'à ce que l'association fonctionne, c'est-à-dire qu'elle ait adopté son Règlement Intérieur.

I/ Le syndicat préinscrit le syndiqué à la formation syndicale souhaitée auprès de l'organisateur de la formation [UL, UD, FD …]

et

Le syndiqué fait une demande de congé de formation économique, sociale et syndicale auprès de son employeur.

MODÈLE DE DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Nom, prénom
Adresse

A ...., le .....2015.
Monsieur le Directeur,
Société (nom)
Adresse

Objet : demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Monsieur le Directeur,
Conformément aux articles L. 3142-7 ; L. 3142-8 ; L. 3142-9 ; L. 3142-10 ; R. 3142-1 du code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du (préciser les dates de début et de fin de stage), en vue de participer à un stage de formation économique, sociale et syndicale, organisé par « *La formation syndicale CGT* » (ou l'institut de...) qui est un organisme agréé.

Je vous rappelle que la procédure de remboursement du salaire pendant ce congé est en cours d'adoption à l'occasion de la mise en place du fonds paritaire devant être effective avant la fin du 1er semestre 2015. Mon salaire sera donc maintenue jusqu'à la fin de sa subrogation.

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Signature

Attention : la demande de congé est à adresser à votre employeur 30 jours à l'avance. Vous devez vous assurer que votre demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est accordé sur demande du salarié est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise, que l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Tout refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans les 8 jours.

II/ L'employeur ne peut donc pas refuser votre demande de congé de formation économique, sociale et syndicale du fait que les modalités de remboursement ne sont pas connues. Il faut qu'il maintienne votre salaire dans l'attente des modalités de remboursement qui seront mises en place par le Conseil d'administration du fonds paritaire du financement. L'attente d'un semestre maximum pour le remboursement de votre absence ne pourra pas être un argument valable pour vous refuser la subrogation.

COURRIER TYPE AUX EMPLOYEURS POUR DEMANDER LA SUBROGATION

Monsieur le Directeur,

Vous m'avez informé que vous refusiez la prise en charge de mon salaire pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale du …. au ….. , au motif que ce congé ne donne lieu à maintien du salaire par l'employeur depuis le 1er janvier 2015 et qu'il serait financé par l'organisation syndicale organisatrice de la formation.

Dans mon courrier de demande du congé du …….. , je vous indiquais que « la procédure de remboursement du salaire pendant ce congé est en cours d'adoption ».

Mon organisation syndicale me confirme que les modalités ne sont toujours pas définies au sein de l'association de Fonds paritaire de financement du paritarisme. Nous ne savons toujours pas comment se fera la compensation de salaire pendant ce congé.

Comme vous le savez, le décret n° 2014-1718 du 18 décembre 2014 relatif à la contribution au Fond institué par l'article L 2135-9 du Code du travail est déjà entré en vigueur. L'entreprise contribue déjà au 0.016% et ne peut pas craindre de ne pas être remboursée.

Le système de subrogation existe et fonctionne correctement pour les conseillers prud'homaux et les entreprises sont remboursées par l'Etat.

Lors de l'entretien de la CGT avec le Premier Ministre concernant la réforme du dialogue social, le ministre du travail a confirmé qu'un dispositif de subrogation allait être mis en place, mais nous n'avons aucune connaissance des échéances et des modalités.

Le fait que le nouveau système ne soit pas encore opérationnel n'est pas de ma responsabilité ni de celle de mon organisation syndicale.

Je vous demande donc la subrogation de mon salaire jusqu'à ce que les modalités de remboursement soient définies et mises en œuvre par l'association du Fonds paritaire de financement.

La formation syndicale CGT s'engage à vous rembourser la compensation de mon salaire correspondant au temps passé en Congé de Formation économique, sociale et syndicale, dans les meilleurs délais.

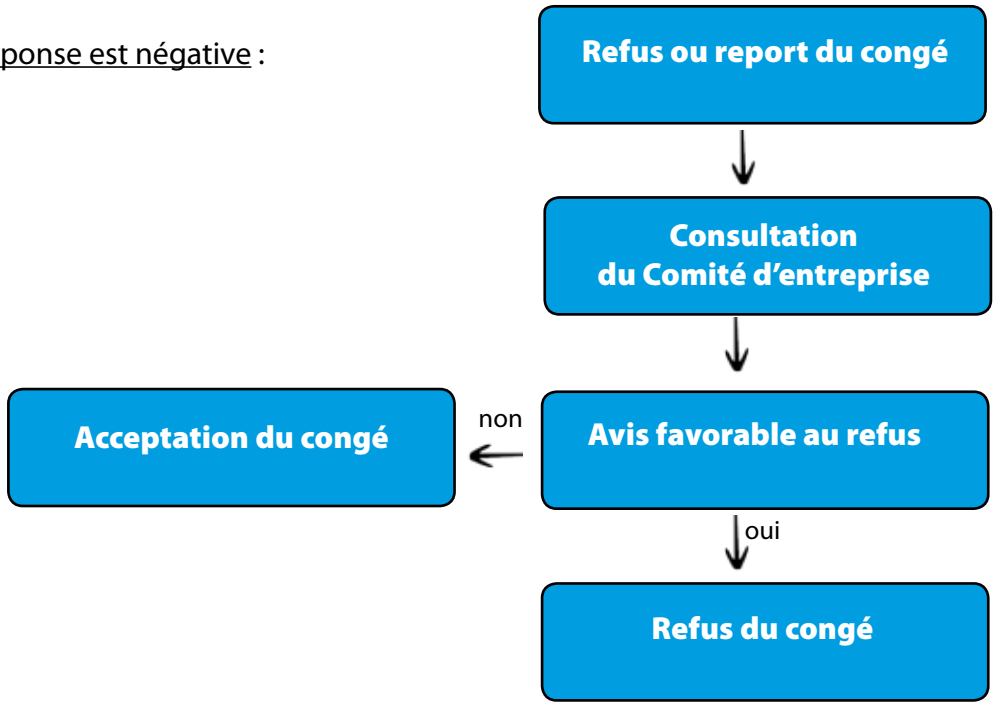
Cela devrait être effectif avant la fin du premier semestre.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations les meilleures.

III/ L'employeur a donc un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande pour refuser ou demander son report. Les seuls motifs valables sont :

- Le délai de 30 jours est-il respecté,
- Le quota individuel de 12 ou 18 jours est-il respecté,
- L'organisme de formation est-il habilité,
- Le quota global de l'entreprise est-il respecté,
- Les nécessités de service permettent-elles d'autoriser l'absence.

Si la réponse est négative :



IV/ En cas de refus ou de report, l'employeur doit justifier dans le délai de 8 jours. Cela vaut acceptation de sa part. Le problème de la prorogation du salaire reste entier. Il faut donc s'assurer que l'employeur maintient le salaire.

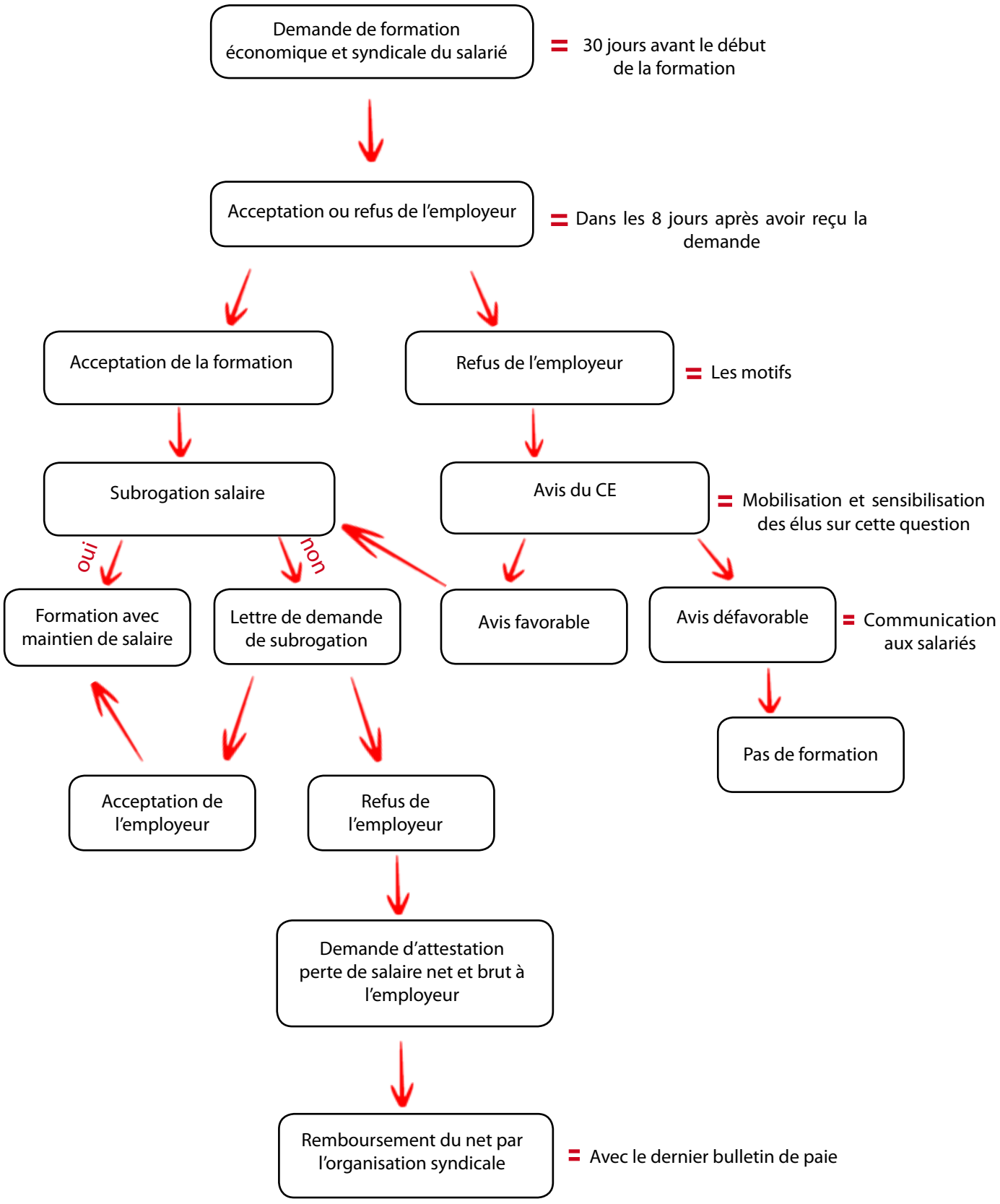
Si l'employeur refuse le maintien du salaire au motif que ce congé ne donne plus lieu à maintien du salaire depuis le 1er janvier 2015 et qu'il serait financé par l'organisation syndicale organisatrice de la formation, le syndicat ou l'organisateur de la formation insiste à l'aide du courrier type aux employeurs pour demander la subrogation.

V/ En cas de maintien de refus de l'employeur à la subrogation du salaire, le salarié doit demander une attestation de retenue sur salaire pendant le congé de formation avec le montant du salaire net et le montant du salaire avec cotisation.

VI/ Le salarié transmet à l'organisation syndicale organisatrice cette attestation accompagnée de la copie du dernier bulletin de salaire. C'est à cette condition que le salarié percevra sa perte de salaire.

VII/ Le salarié ne percevra que la perte de salaire en net. En effet, l'organisation syndicale organisatrice ne peut payer les cotisations sociales et est obligée de traiter ce congé de formation par le biais de bourse d'étude … exonérée de cotisations sociales.

La démarche


Demande de formation économique et syndicale du salarié
= 30 jours avant le début de la formation
Acceptation ou refus de l'employeur
= Dans les 8 jours après avoir reçu la demande
Acceptation de la formation
Refus de l'employeur
= Les motifs
Subrogation salaire
Avis du CE
= Mobilisation et sensibilisation des élus sur cette question
oui
non
Formation avec maintien de salaire
Lettre de demande de subrogation
Avis favorable
Avis défavorable
= Communication aux salariés
Pas de formation
Acceptation de l'employeur
Refus de l'employeur
Demande d'attestation perte de salaire net et brut à l'employeur
Remboursement du net par l'organisation syndicale
= Avec le dernier bulletin de paie

Quel est l'objet de la formation syndicale ?

Il est d'accorder un ou plusieurs congés aux salariés voulant participer à des stages de formation économique et sociale ou de nature syndicale. Cette formation peut concerner de nombreux domaines relatifs, par exemple, aux obligations de la société, au rôle d'une section syndicale, …

Qui bénéficie de cette formation ?

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Quelle est sa durée ?

Le congé de formation syndicale peut être pris en une ou plusieurs fois. Chaque fraction doit être au minimum d'une demi-journée [article L 3142-9 du Code du travail]. Chaque salarié ne peut bénéficier, par année, que d'un nombre limité de jours de congé de formation. Ce maximum individuel se combine avec un maximum global évalué au niveau de l'établissement / entreprise.

Quels sont les organismes pouvant dispenser cette formation ?

La liste des centres ou instituts habilités à dispenser ces formations est fixée, chaque année par arrêté du ministre chargé du travail, après avis d'une commission. Il s'agit de centres rattachés à des syndicats représentatifs de salariés ou à des instituts ou organismes spécialisés [arrêté du 29 décembre 2014.NOR : ETST1431207A-JO 13 janvier 2015].

Le temps passé en formation est-il assimilé à du temps de travail effectif ?

La durée du congé est assimilée à du temps effectif :

- *Pour la détermination de la durée des congés payés,*
- *Pour les droits aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales et pour le bénéfice de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus par le fait où à l'occasion de cette formation [article L 412-8 du Code de la Sécurité Sociale],*
- *Pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.*

Le temps passé en formation est-il rémunéré ?

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, JO du 6 mars, en son article 31, supprime l'obligation, pour les employeurs, de rémunérer ces congés à partir du 1er janvier 2015. La prise en charge de la rémunération est désormais assurée par un fond paritaire de financement où siègent les organisations salariales et les organisations patronales. Ce fond est alimenté par une contribution des entreprises de 0,016% et des subventions de l'état.

Dans l'attente de définition de règles strictes quant au remboursement, la confédération CGT a pris des dispositions transitoires. Il est clair que le fond aura à se prononcer sur la subrogation et quelques autres aspects.

La formation peut-elle être prise en charge par le Comité d'entreprise ?

Le Comité d'entreprise peut compléter partiellement ou totalement la rémunération des salariés au titre de ces activités sociales et culturelles [cass.ch. réunies 20 mai 1965, n°63-13.144].

Cette rémunération ne peut pas bénéficier exclusivement aux membres du Comité d'entreprise, car cela serait discriminatoire.

Le Comité d'entreprise ne peut pas non plus conditionner sa participation aux frais exposés par le salarié en formation à l'appartenance syndicale de ce dernier [cass. soc. 16 avril 2008 n°06-44.839, n°795 FS-P+B].

La rémunération complémentaire versée par le Comité d'entreprise est assujettie à cotisations.

En revanche, les indemnités allouées à titre de remboursement des frais supportés par les salariés à l'occasion du congé en sont exclus [lettre circulaire ACOSS n°86/17, 14 février 1986, bull jur UCANSS n°10/1986 et cass. soc. 5 mai 1995 n°92-19.024, n°1935P). Ce complément de salaire versé par le Comité d'entreprise n'est pas un élément de salaire susceptible de rentrer dans le calcul des congés payés, le 13ème mois … [cass. soc 8 juillet 1992 n°89-42.563, n°2801P].

Quelle forme la demande de congé doit-elle prendre ?

Le salarié doit présenter une demande à l'employeur au moins 30 jours avant la tenue de la formation. La demande doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée et le nom de l'organisme responsable du stage [article R 3142-3 du Code du travail].

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande [articles L 3142-13 et R 3142-3 du Code du travail]. A défaut, le congé est réputé acquis au salarié. Une attestation de fréquentation effective du stage, remise par l'organisme de formation est transmise à l'employeur à la reprise du travail.

Dans quel cas l'employeur peut-il refuser le congé ?

L'employeur peut refuser le congé :

- *Si le salarié a épuisé son contingent annuel propre,*
- *Si le contingent annuel de l'entreprise est épuisé,*
- *Pour des raisons de service, s'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise et à condition d'avoir obtenu l'avis conforme du Comité d'entreprise.*

Quel est le contingent annuel propre de charge de chaque salarié ?

Chaque salarié bénéficie de 12 jours par an (18 jours par an pour les animateurs de stage) [articles L 2325-44 et L 3142-9 du Code du travail, circulaire DRT n°87/11, 3 novembre 1987.BOMT n°87/25].

Comment se calcule le contingent annuel de l'entreprise ?

Un arrêté ministériel détermine, en fonction de l'effectif de l'établissement/entreprise, le nombre total de jours de congé de formation [arrêté du 7 mars 1986. JO 14 mars 1986] :

- *De 1 à 24 salariés : 12 jours [18 pour les animateurs]*
- *De 25 à 499 salariés : 12 jours de plus par tranche supplémentaire de 25 salariés,*
- *De 500 à 999 salariés : 12 jours de plus par tranche supplémentaire de 50 salariés,*
- *De 1000 à 4999 salariés : 12 jours de plus par tranche supplémentaire de 100 salariés,*
- *Plus de 5000 salariés : 12 jours de plus par tranche de 200 salariés.*

Quelles sont les possibilités de report du congé par l'employeur ?

L'employeur peut différer l'autorisation d'absence dans les cas suivants :

- *Etablissements/entreprises de moins de 25 salariés : si un salarié est au moins absent au titre de ces congés,*
- *Etablissements/entreprises de 25 à 99 salariés : si deux salariés sont au moins absent au titre de ces congés,*
- *Etablissements/entreprises de 100 salariés et plus : si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'un de ces congés atteint 2 % de l'effectif.*

De quoi parle-t-on quand on parle de congé de formation ?

Ce sont les congés de formation économique, sociale et syndicale, les congés de formation Comité d'entreprise et CHSCT.

En guise de conclusion

Le dispositif de remboursement de salaire pour les formations économiques syndicales et sociales est transitoire. Une clarification devrait être rapidement apportée. En attendant, la première bataille est d'obtenir partout la subrogation. C'est une bataille syndicale importante. Il ne faut pas passer à côté.

Certaines entreprises ont d'ores et déjà annoncé qu'elles continueraient à le pratiquer en attendant que l'association ayant la gestion des fonds soit opérationnelle … puisque de toute façon elles sont assurées d'être remboursées d'une façon ou d'une autre.

Enfin, dans le cas où ce n'est pas possible, il faudra suivre scrupuleusement le processus de demande de formation sans oublier les attestations pertes de salaire et le bulletin de paie à fournir à l'organisation qui fait la formation.

Arrêté du 29 décembre 2014 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale

La liste des organismes dont les stages ou sessions de formation consacrés à la formation économique, sociale et syndicale ouvrent droit aux congés institués, d'une part, par les articles L. 3142-7 et suivants Code du travail et, d'autre part, par les articles L. 2325-44 et L. 4614-14 et suivants du Code du travail est fixée comme suit :

1. Centres de formation des organisations syndicales de travailleurs

CGT : centre de formation dénommé « La Formation syndicale CGT », 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex.

2. 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 I - Panthéon- Sorbonne, 16 Boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine

Institut d'études sociales de l'UFR-ESE de l'université Pierre Mendès - France - Grenoble II, BP 47, 38040 Grenoble - II, BP 47, 38040 Grenoble Cedex 9

Institut régional du travail de l'université d'Aix-Marseille, 12, traverse Saint-Pierre, 13100 Aix-en-Provence

Institut de formation syndicale de l'Université Lumière - Lyon - 2 (IFS), 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 Montesquieu - Bordeaux - IV, 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 de Haute-Bretagne - Rennes-2 (ISSTO), avenue Charles-Tillon, 35044 Rennes Cedex

Institut régional du travail de l'Université du Mirail-Toulouse-2, 5, allée Antonio-Machado, 31058 Toulouse Cedex

Institut régional d'éducation ouvrière du Nord-Pas-de-Calais (IREO), 1, Place Déliot, BP 629, 59024 Lille Cedex

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

3. Organismes spécialisés

Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), boulevard du Roi-Alebrt II, 5 box 7, B-1210 Bruxelles, Belgique

Fédération des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil Cedex
Téléphone : 01 55 82 89 41 Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr
Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

https://www.facebook.com/fsetud

https://twitter.com/FSETUD

la cgt
Fédération sociétés d'études