

## FICHE 17 : LE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la prise en charge de la rémunération des salariés qui suivent une formation économique, sociale et syndicale n'est plus assurée par l'employeur (l'ancien « 0.08/1000 ») mais par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales (en application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale). Les règles concrètes de prise en charge demeuraient floues depuis cette date. Elles sont clarifiées par la loi. Il persiste un risque de retenue sur salaire différé pour le salarié qui pourrait constituer un frein dommageable dans l'accès à la formation syndicale. La gestion « administrative » du dispositif s'annonce lourde et complexe pour les organisations syndicales. Enfin, on peut s'interroger sur la capacité de ce nouveau fonds à faire face aux missions de plus en plus nombreuses qu'il est censé financer. Au vu de l'importance de la formation syndicale pour la qualité des relations professionnelles et des parcours syndicaux, on aurait pu attendre plus d'audace de la part du Législateur.

Ce qui change  
concrètement

Généralisation du dispositif de subrogation permettant au salarié en formation de maintenir sa rémunération par l'employeur.

Clarification des règles de remboursement par l'organisation syndicale.

### Questions / Réponses

#### L'organisation syndicale qui fait la demande de subrogation doit-elle remplir certaines conditions ?

Oui, elle doit satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ; être légalement constituée depuis au moins deux ans ; avoir un champ professionnel et géographique couvrant celui de l'entreprise ou de l'établissement.

#### Ces dispositions s'appliquent-elles aussi aux formations réalisées par les représentants du personnel dans le cadre de leur mandat ?

Non, il ne faut pas confondre le congé de formation économique, sociale et syndicale et le droit à formation des représentants du personnel. Ce dernier n'a pas été modifié par la loi. Durant le congé de formation auquel ont droit les élus de CE et de CHSCT (sous certaines conditions), le salarié conserve sa rémunération intégrale par l'employeur.

#### Les salariés des TPE peuvent-ils bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale ?

Oui, ce congé s'adresse à l'ensemble des salariés, indépendamment de la taille de leur entreprise. Le recours au fonds paritaire de financement pourrait favoriser l'accès des salariés des TPE, et même des PME, à ce congé, dans la mesure où l'ancien « 0.08/1000 » aboutissait dans les faits à des budgets très limités dans les entreprises de petite taille et bridait donc ce droit pour leurs salariés.

### L'essentiel de la loi

#### Maintien de la rémunération sur demande expresse d'une organisation syndicale

Le salarié bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel de sa rémunération, y compris les cotisations et contributions sociales afférentes, par l'employeur si une organisation syndicale le demande expressément par écrit. L'organisation syndicale doit préciser le niveau demandé du maintien de rémunération. Si l'entreprise est couverte par un accord collectif prévoyant la prise en charge de tout ou partie du salaire, la demande du syndicat porte sur la différence entre le montant maintenu et le montant total de la rémunération du salarié. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire doit être annexé à la demande.

TSVP...

## L'essentiel de la loi (suite)

### Avance de la rémunération par l'employeur puis remboursement par l'organisation syndicale

L'employeur ayant assuré la rémunération au salarié en congé peut en obtenir le remboursement auprès de l'organisation syndicale. Une convention fixant le montant et le délai de remboursement peut être conclue entre l'employeur et l'organisation syndicale.

À défaut de convention, l'organisation syndicale rembourse la totalité du montant maintenu au titre de sa demande ou d'un accord collectif prévoyant un maintien de la rémunération par l'employeur, sauf si l'accord en dispose autrement, y compris le montant des cotisations et contributions sociales. Un décret à paraître fixera le délai de remboursement.

En cas de non-remboursement, l'employeur sera fondé à procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire du congé, dans les conditions et limites qui seront prévues par un décret à paraître.

**Article L.3142-8 du Code du travail.**

## Faut-il être syndiqué pour bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale ?

En théorie, non, car le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à l'ensemble des salariés, adhérents ou non à un syndicat. En pratique, il y a peu de chance qu'une organisation syndicale rembourse un congé de formation à un non-syndiqué alors que les fonds alloués ne lui permettent déjà pas forcément de former l'ensemble de ses syndiqués.

## La demande de congé doit-elle respecter des délais ?

Oui, le salarié doit envoyer sa demande par écrit à l'employeur 30 jours avant le début de la formation, accompagné de la demande expresse de l'organisation syndicale de maintien de la rémunération.

## L'employeur peut-il refuser ?

L'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié que s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel).

Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. Passé ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé.

## Le comité d'entreprise peut-il participer au financement du congé de formation économique, sociale et syndicale ?

Oui, le CE peut prendre en charge tout ou partie du financement du congé de formation syndicale mais uniquement via le budget œuvres sociales car il s'agit d'un congé ouvert à tous les salariés et non simplement aux représentants du personnel et il doit le faire sans discrimination entre organisation syndicale bénéficiaire.

