

# FORMATION SYNDICALE : CE QUI A CHANGÉ

## La formation syndicale est un droit. Défendons-le.

### Le droit à la formation syndicale au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : ce qui a changé.

Le droit des salariés du secteur privé au congé de formation économique, sociale et syndicale et l'accès à ce droit n'ont pas changé. Ce qui a changé, ce sont les modalités de maintien du salaire pendant ce congé. Il y avait une obligation minimum de maintenir la rémunération des travailleurs des entreprises de plus de 10 salariés en formation syndicale à hauteur de 0,08‰ de la masse salariale. Elle n'existe plus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La compensation du salaire doit maintenant se faire à partir des fonds issus du financement du paritarisme et reversés aux organisations syndicales de salariés.

### Plus que jamais, il faut faire respecter le droit à l'accès à la formation syndicale.

Le congé est de droit pour tout salarié<sup>1</sup>. Les travailleurs privés d'emplois bénéficient vis-à-vis de Pôle Emploi des mêmes droits que les salariés.

La durée totale des congés de formation économique, sociale et syndicale ne peut excéder

**12 jours par année et 18 jours pour les formateurs et animateurs des sessions de formation,**

dans la limite d'un «plafond collectif» déterminé par la taille de l'entreprise<sup>2</sup>.

La durée de chaque congé ne peut être

inférieure à une demi-journée. Le salarié bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel de sa rémunération par l'employeur.

La durée de la formation ne s'impute pas sur les congés annuels. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour l'ensemble des droits qui découle du contrat de travail<sup>3</sup>.

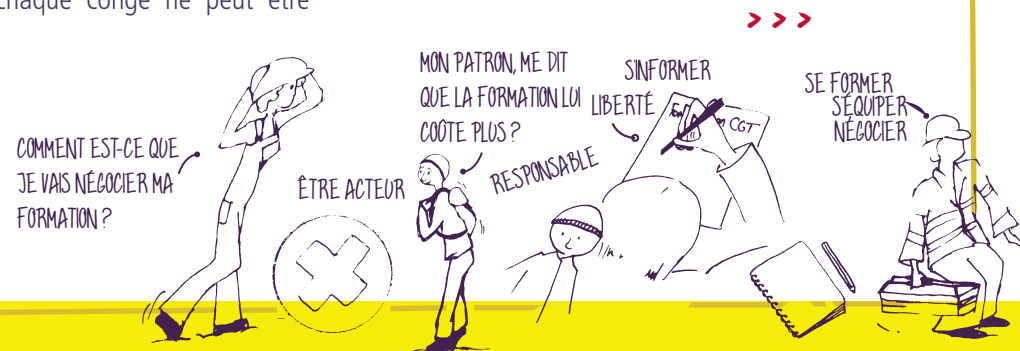
### Procédure de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale.

L'inscription à une formation est un acte individuel dans une démarche collective, celle du syndicat.

Comité Régional CGT Bretagne  
31 bd du Portugal  
CS 90837  
35208 RENNES Cedex 2  
Site Internet :  
[www.cgt-bretagne.fr](http://www.cgt-bretagne.fr)  
Courriel :  
[cgt.bretagne@wanadoo.fr](mailto:cgt.bretagne@wanadoo.fr)  
Téléphone : 02 99 65 45 90  
Télécopieur : 02 99 65 24 98

Graphisme et maquette :  
Sabrina Morisson  
<http://sabinamorisson.com>

Impression :  
Imprimerie JACQ - Saint Briec





### **Ce que doit faire le syndicat :**

- Il examine l'offre de formation syndicale 2016 et décide, en adéquation avec son activité revendicative, ses orientations, les formations dont il a besoin.
- Il demande un dossier de stage à l'organisateur<sup>4</sup> (Union locale, Union départementale, Comité régional Bretagne).
- Il préinscrit le syndiqué devant suivre la formation syndicale souhaitée auprès de l'organisateur de la formation à l'aide du bulletin de candidature, correctement rempli.
- Il adresse la demande de subrogation<sup>5</sup> totale à l'employeur en adaptant la partie qui rappelle les conditions de remboursement du maintien de la rémunération s'il existe un accord. La demande de subrogation doit être accompagnée d'un courrier stipulant l'accord du salarié pour bénéficier de la subrogation.

### **Ce que doit faire le syndiqué :**

- Il dépose une demande de congé de formation économique, sociale et syndicale auprès de son employeur. Cette demande doit être adressée au moins 30 jours avant le début du congé. Elle indique la date, la durée de la formation et le nom de l'organisme qui la dispense.
- Il donne obligatoirement par écrit son accord pour bénéficier du maintien de son salaire.

### **Les obstacles au départ en formation.**

Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours<sup>6</sup> à compter de la réception de la demande pour refuser ou demander son report. Au-delà, sans réponse de l'employeur, la demande est considérée comme acceptée, y compris la subrogation du salaire. L'employeur ne peut s'opposer au départ en congé de formation que s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le comité d'entreprise doit être consulté. S'il émet un avis défavorable à l'éventuel refus de l'employeur, celui-ci est contraint d'autoriser le salarié à partir en formation.

### **Comment les franchir ?**

Pour tout différent, le recours est de saisir directement le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes statuant en référé et sans possibilité d'appel. Nous devons agir en cas de refus d'un employeur d'accorder le congé de formation et aider le salarié à saisir le Conseil.

Hors les conséquences éventuellement préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, les autres motifs valables sont de pure forme. Il est donc important que le plus grand soin soit apporté à la procédure exposée ci-dessus.

CE QUI A CHANGÉ, CE SONT  
LES MODALITÉS DE MAINTIEN DU  
SALAIRE PENDANT CE CONGÉ.

Quelques motifs, sans hiérarchie :

- Les institutions représentatives du personnel ont-elles été en mesure d'exprimer un avis sur le refus de l'employeur ?
- Si l'avis des institutions représentatives du personnel est défavorable, l'employeur a-t-il maintenu son refus ?
- La demande a-t-elle été faite au moins 30 jours avant le départ en formation ?
- Le droit individuel à la formation (12 ou 18 jours sur l'année) est-il épuisé ?
- Le quota global de l'entreprise au regard de sa taille est-il épuisé ?
- Le quota d'absences simultanées de l'entreprise est-il dépassé ?
- L'organisme de formation est-il habilité par l'arrêté du 29 décembre 2014 fixant la liste des organismes dont les stages sont consacrés à la formation syndicale ?
- L'employeur a-t-il respecté le délai de 8 jours ?

<sup>1</sup> Articles L3142-7 et L3142-13 du code du travail

<sup>2</sup> Article 1 de l'arrêté du 7 mars 1986 pris pour l'application de l'article L3142-10 (ancien L. 451-1) du code du travail.

<sup>3</sup> Article L3142-12 du code du travail.

<sup>4</sup> Voir dans l'offre de formation syndicale CGT Bretagne 2016, page 7, formulaire à photocopier ou à télécharger sur le site [www.bretagne-cgt.fr](http://www.bretagne-cgt.fr).

<sup>5</sup> Voir page suivante

<sup>6</sup> Article R3142-4 du code du travail.



Quiconque néglige sa formation se verra inéluctablement

# La procédure de subrogation des salaires

Le maintien de l'ensemble des éléments de la rémunération (salaire net et cotisations sociales) pendant le congé de formation est, pour la CGT, une exigence incontournable. La subrogation, c'est l'organisation syndicale qui rembourse l'employeur. Le fonds paritaire remboursera à son tour le syndicat.

**Le salarié bénéficiant d'un congé formation a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale.**

C'est l'organisation syndicale qui est l'interlocutrice de l'employeur et c'est à sa demande que le remboursement de rémunération est effectué.

## Plusieurs cas sont possibles.

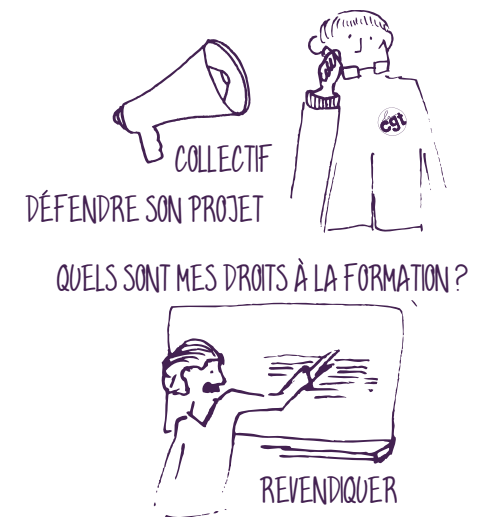
- L'entreprise est couverte par un accord de branche ou d'entreprise qui prend en charge intégralement ou partiellement la rémunération. La demande du syndicat est expresse et écrite. Elle porte sur la totalité du montant

ou sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération. Les cotisations et contributions sociales sont maintenues par l'employeur.

- L'entreprise n'est pas couverte par un accord. Le syndicat, avec l'employeur, conclut une convention qui détermine la somme qu'il lui rembourse
- L'entreprise et le syndicat n'ont pas de convention particulière. La demande du syndicat l'engage à rembourser la totalité du montant du salaire maintenu y compris les cotisations et contributions sociales.
- En cas de non remboursement, l'employeur peut opérer une retenue sur le salaire du salarié.

## Une procédure stricte sous la responsabilité de l'organisation

Cette réforme oblige nos organisations à envisager sous un autre angle l'accès à la formation syndicale. C'est maintenant le syndicat qui, vis-à-vis de l'employeur, porte la responsabilité du suivi de la procédure de remboursement. L'accès individuel, hors du syndicat, n'est plus envisageable.



ment à la stagnation et, plus, au recul Benoît FRACTION

# Négocier des accords : un défi pour nos ambitions de formation

Le projet de **former tous nos syndiqués** afin qu'ils soient acteurs dans le débat social et syndical est toujours celui qui nous anime.

Une négociation avec l'employeur peut permettre d'appliquer des dispositions plus favorables, c'est à dire la prise en charge totale ou partielle par l'employeur. Deux possibilités sont ouvertes par la loi :

- Un accord de branche ou un accord d'entreprise qui s'applique à tous les salariés de la branche ou de l'entreprise;
- Une convention conclue entre l'employeur et l'organisation syndicale, qui en fait la demande et qui ne s'applique qu'au salarié pris individuellement.

## Les enjeux :

La subrogation est rendue obligatoire par la loi. C'est seulement dans le cadre d'un accord ou d'une convention prévu par l'article L3142-14 qu'est négociable la prise en charge de la rémunération par l'employeur.

Là où ils existent, les accords d'entreprise ou de branche sur la prise en charge par les employeurs des salaires pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale, totale ou

partielle, n'ont aucune raison d'être dénoncés.

IL FAUT ENGAGER DES  
NÉGOCIATIONS AVEC  
L'EMPLOYEUR SUR LA QUESTION DE  
LA FORMATION SYNDICALE.

**Il s'agit même d'en gagner de nouveaux** pour obtenir notamment des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi, en particulier en matière de rémunération, fixer les modalités du financement de la formation destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs, prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation, etc.

## Les entreprises peuvent payer

Il nous faut convaincre les employeurs de garder à leur charge une partie du salaire, pendant le congé de formation. Cela suppose que nous prenions une

séries d'initiatives afin d'informer, de débattre avec nos organisations de ces enjeux. **Nous avons des arguments.** L'article L2135-10 du code du travail a institué un fonds paritaire de financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, géré par l'Association de gestion du fonds paritaire national. Une contribution patronale est maintenant perçue par l'Urssaf. Son taux est fixé à 0,016 % de la masse salariale. Ce fonds est destiné à financer, notamment, la formation économique, sociale et syndicale des salariés dont les pertes de salaire.

Les employeurs cotisent-ils davantage ? La précédente contribution pour le remboursement des pertes de salaire était de 0,08 % de la masse salariale, soit, pour 1000 € de masse salariale, une

LES EMPLOYEURS  
COTISENT-ILS DAVANTAGE ?

contribution de 8 centimes. Avec le nouveau système à 0,016 %, la contribution sera, pour 1000 € de masse salariale, de 16 centimes. Mais, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la contribution à la formation professionnelle et conti-

nue est passée de 1,6 % de la masse salariale à 1 %. Aussi, pour 1000 € de masse salariale, l'employeur payait 16 € et doit maintenant verser 10 €. Le gain est donc de 16,08 € – 10,16 €, soit 5,92 €.

Il faut engager des négociations avec l'employeur sur la question de la formation syndicale.

À ce jour, 5 accords d'entreprises ont été conclus sur la région Bretagne. Les employeurs ont maintenu la totalité des salaires sans faire appel au fonds mutualisé. Nous avons besoin de nous approprier collectivement ces éléments, si nous voulons obtenir la négociation d'accords collectifs dans les entreprises prévoyant des dispositions plus favorables en matière de formation syndicale. Une journée d'étude sur la formation syndicale et sur la négociation d'accords d'entreprises sera proposée en 2016.

## Des exceptions

Les formations pour les salariés des trois fonctions publiques, les membres des comités d'entreprise, pour les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les conseillers prud'hommes, ne sont pas concernés par le dispositif de subrogation.