



# FLASH-INFO

## FORMATION SYNDICALE

*La formation syndicale est un droit pour les syndiqués.  
Être bien équipé pour agir !*

*Novembre 2015*

**Dans ce document, vous trouverez :**

**“Un homme ou une femme averti-e en vaut deux”  
Soyons sur nos gardes ce que l’on applique aujourd’hui  
dans le secteur privé risque  
de toucher le secteur public.  
Battons-nous pour que cela ne se produise pas**

- **La loi du 5 mars 2014**
  - **pages 2**
  
- **La procédure de subrogation des salaires suite à la loi du 17 août 2015**
  - **pages 3 et 4**
  
- **Rappel de la loi avec les articles du code du travail**
  - **pages 5 à 7**

Retrouvez le Flash-info Formation syndicale sur le site fédéral  
[www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr) rubrique Fédération - onglet Vie Syndicale.

## Loi du 5 mars 2014

Cette loi est relative au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

La mise en place de l'Association de Gestion du Fonds Paritaire National issu de cette loi devra répartir les financements vers trois enveloppes distinctes : gestion des organismes paritaires, participation aux politiques publiques, formation économique, sociale et syndicale.

C'est le volet formation syndicale qui pose des questionnements, pour lesquels il est urgent d'amener des réponses et décider des dispositions immédiates.

En effet, le patronat profite de la période de mise en place du fonds paritaire pour accentuer sa bataille avec l'objectif de réduire les moyens octroyés aux organisations syndicales et porter encore atteinte au droit à la formation syndicale.

Le décret n°2014-1718 du 30 décembre 2014 relatif à la contribution au fonds 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.

En refusant le maintien du salaire, les entreprises portent atteinte à ce droit démocratique qu'est le congé de formation économique, sociale et syndicale. Un droit n'existe que s'il est effectif, et dans le contexte actuel, la question du maintien du salaire a de réelles conséquences.

De plus, le montant de cette cotisation ne le justifie pas. Dans l'ancien système (0,08/1000), l'employeur était contraint par la loi de maintenir le salaire à la fin du mois de la formation, et ce n'est qu'après le calcul du 0,8/1000 de la masse salariale en fin d'année qu'il pouvait effectuer dans la limite du dépassement, la retenue sur salaire. Avec le dispositif de subrogation du salaire pendant le congé de formation syndicale, l'employeur devra ensuite se faire rembourser par les organisations syndicales. Ce système existe et fonctionne correctement pour les conseillers prud'homaux et les entreprises sont remboursées par l'Etat.

Dans les entreprises où les démarches n'ont pas permis de gagner le maintien du salaire par l'employeur, les conséquences pour les stagiaires les amènent dans de nombreux cas à refuser de faire les formations. Pour pallier à ce problème, il est donc proposé que les organisations (UD, FD) compensent la part de salaire correspondant à la durée des stages au stagiaire. Elles seront remboursées par la confédération sur présentation des justificatifs. Elles pourront si nécessaire, demander à l'administration confédérale de leur avancer les sommes correspondantes.

## Loi du 17 août 2015

*La procédure de subrogation des salaires pendant les congés de formation économique sociale et syndicale suite à la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015*

L'intervention de la CGT a amené le gouvernement à introduire un amendement à la loi relative au dialogue social et à l'emploi, visant à instaurer la subrogation des salaires par les employeurs. L'amendement initial ne prévoyait pas d'obligation, c'est pourquoi durant tout le processus législatif, nous avons poursuivi les rencontres afin d'améliorer et de simplifier la procédure mise en place.

La subrogation telle que défini par l'article 25 de la loi, répond à notre exigence que l'ensemble des éléments de rémunération (salaire net et cotisations sociales) soient maintenues afin que tous les droits perdurent pour les salariés en formation syndicale. Elle conditionne l'obligation pour l'employeur d'appliquer la subrogation, à la demande d'une organisation syndicale.

Par contre, nous n'avons pas été entendus sur la nécessité d'augmenter l'enveloppe consacrée à la formation syndicale. C'est pourquoi nous devons poursuivre partout la bataille pour gagner une prise en charge supplémentaire par les employeurs.

### **1) Ce qui change dans la procédure de demande du congé de formation économique sociale et syndicale**

Pour que le salarié bénéficie de la subrogation, il faut qu'une organisation syndicale en fasse la demande écrite auprès de l'employeur, et que le salarié exprime par écrit son accord.

Un courrier doit donc être adressé à l'employeur, comprenant :

- la lettre de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale, réalisée par le salarié
- la lettre du syndicat demandant le maintien de la rémunération par l'employeur
- l'annexe écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévus par l'article L 3142-8 du code du travail.

### **2) Qui effectue le remboursement à l'employeur ?**

L'UD ou la FD qui a validé l'inscription du stagiaire assure le remboursement à l'employeur. Les Unions Départementales et les Fédérations restent les organisations qui assurent les remboursements.

La confédération effectue le reversement après traitement du dossier administratif par le pôle formation confédéral.

### 3) Selon quelles modalités doit être effectué le remboursement à l'employeur ?

Le texte de loi prévoit le remboursement de : "...la totalité du montant maintenu... y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération..."

Mais une négociation avec l'employeur peut permettre d'appliquer des dispositions plus favorables (prise en charge totale ou partielle par l'employeur).

Pour cela, deux possibilités sont ouvertes par la loi :

\* Un accord d'entreprise ou un accord de branche peut prévoir en application de l'article L3142-14 du code du travail. La prise en charge de tout ou partie du salaire par l'employeur. Que toute demande d'une organisation syndicale entraîne de fait l'application des modalités de l'accord. En application de l'article L3142-8, la demande de l'organisation syndicale porte sur la partie de la rémunération du salarié non prise en charge par l'employeur en application de l'accord collectif d'entreprise.

\* Une convention conclue entre l'employeur et l'organisation syndicale qui a fait la demande de subrogation, et qui fixe les éléments à négocier : le montant remboursé par l'organisation syndicale à l'employeur et le délai de remboursement.

La subrogation est rendue obligatoire par la loi. Seule la prise en charge de la rémunération par l'employeur est négociable dans le cadre d'un accord collectif ou d'une convention.

Si l'employeur refuse de négocier des dispositions plus favorables que la loi, et prévoyant la prise en charge de la totalité ou d'une partie de la rémunération, il est inutile de signer un quelconque accord collectif ou une convention.

c'est la loi qui va alors s'appliquer :

\* le montant du remboursement par l'organisation est fixé par l'article L3142-8

\* le délai de remboursement sera fixé par un décret à paraître.

Attention : la loi précise que si l'organisation syndicale ne rembourse pas le montant maintenu par l'employeur, celui-ci pourra effectuer une retenue sur salaire selon les conditions et limites prévues par décret.

Dans ce cas ce serait notre syndiqué qui subirait un préjudice. L'ensemble des intervenants doivent donc assurer la mise en œuvre rigoureuse de cette procédure.

### 4) Comment se fait le reversement à l'UD ou la FD des sommes qu'elle a remboursées

La procédure de traitement des dossiers administratifs ne change pas.

Seuls les justificatifs à joindre changent en cas d'application de la subrogation : vous devrez intégrer dans le dossier administratif : la note de débours (car il n'y a pas de relation commerciale entre les deux parties et donc pas de TVA appliqué) établie par l'employeur pour demander le remboursement, une copie du bulletin de salaire (qui va permettre de vérifier la cohérence du montant demandé par l'employeur) et une copie de l'accord collectif et / ou de la convention quand ils existent.

## **Rappel de la loi : les articles du code du travail régissant le droit à la formation syndicale**

Sous-section 3 : congés de formation économique et sociale et de la formation syndicales

### **Article L3142-7**

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

### **Article L3142-8 modifié par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 (art.25)**

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération, sur demande d'une organisation syndicale satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Si l'entreprise est couverte par un accord qui prévoit, en application du 1<sup>er</sup> de l'article L3142-14, la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande de l'organisation syndicale porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.

La demande de l'organisation syndicale doit être expresse et écrite. Elle précise le niveau demandé du maintien de rémunération. L'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévues au présent article est annexé.

L'employeur maintient les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue.

Une convention conclue entre l'organisation syndicale et l'employeur fixe le montant que l'organisation syndicale rembourse à l'employeur et le délai dans lequel ce remboursement est effectué. A défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser 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 afférentes à la rémunération, dans un délai défini par décret en conseil d'état.

En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et limites prévues par décret en conseil d'état.

### **Article L3142-9 modifié par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 (art.31)**

La durée totale des congés de formation économique et sociale et de la formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

#### **Article L3142-10**

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues à la présente sous-section ainsi qu'aux articles L2325-44 et L4614-14 relatifs respectivement à la formation des membres du comité d'entreprise et à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés mentionnés au premier alinéa.

#### **Article L3142-11**

Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévues pour les salariés.

Les travailleurs involontairement privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

#### **Article L3142-12**

La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

#### **Article L3142-13**

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes dans des conditions fixées par décret en conseil d'Etat.

#### **Article L3142-14**

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

1° Contenir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente sous-section, notamment en matière de rémunération ;

2° Préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;

3° 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 ;

4° Définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir

pour l'application des dispositions qui précèdent ;

5° Prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation.

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

#### **Article L3142-15**

Les conditions d'application des dispositions relatives au congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, ainsi qu'au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu par l'article L2233-1 sont déterminées par décret en conseil d'état.

**La formation est primordiale et essentielle  
pour outiller nos syndiqués aux différents mandats et aux responsabilités  
qu'ils peuvent exercer**