

Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Une des ordonnances publiée le 24 septembre derniera mis en lumière le congé de formation économique, sociale et syndicale en imposant désormais à l'employeur de maintenir le salaire des stagiaires pendant toute sa durée.

Une nouvelle qui peut être accueillie avec enthousiasme tant elle simplifie la procédure et œuvre à la reconnaissance du travail syndical.

A défaut de réponse, l'entreprise peut être condamnée à payer une amende de 3^{ème} classe et la Cour de cassation a décidé que le congé devait être pris aux dates prévues (Cass. soc. 9-2-2012, n°10-21.820).

Cette décision peut-elle être contestée ?

Le salarié peut contester le refus devant le conseil de prud'hommes. L'affaire passera directement en bureau de jugement et qui statuera en premier et dernier ressort (C. trav., art.L.2145-11). De cette manière, tout contentieux devra être réglé rapidement.

Quel est l'objet de ce congé ?

L'objet du congé est de permettre à tout salarié intéressé par des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale d'y participer (C. trav., art. L.2145-5).

Il est bien distinct de ceux dont bénéficient les membres élus des comités d'entreprise et des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il ne s'agit pas non plus de congés imputables sur les congés payés car ici encore, l'objet est différent.

Qui dispense ces formations ?

Le congé ne peut être demandé que pour des stages ou formations dispensées par des centres agréés par arrêté ministériel et sont notamment dispensés par des centres rattachés aux organisations syndicales représentatives au niveau national. Des parcours syndicaux sont par exemple proposés par la Confédération et la Fédération.

Qui peut en bénéficier ?

Tout salarié intéressé par lesdits stages ou formation ou amenés à exercer des fonctions syndicales.

Combien de temps durent ces stages ?

Les stages ont une durée minimale d'une

demi-journée et maximale de 12 jours. Ils peuvent aller jusqu'à 18 jours pour les animateurs de ces formations ou les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales (C. trav., art. L.2145-1 et art. L.2145-7).

Comment en bénéficier ?

Tout salarié intéressé doit en faire la demande auprès de l'employeur au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée et le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session. En cas de stage de plus de 12 jours, la demande doit indiquer le qualité d'animateur ou de salarié amené à exercer des fonction syndicale (C. trav., art. R.2145-4).

Quelle est la marge d'appréciation de l'employeur pour l'octroi du congé ?

L'employeur peut refuser d'accorder le congé et doit le notifier au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande et après avis conforme du Comité d'entreprise (C. trav., art. R.2145-5, art. R.2145-6 et art. L.2145-11). Elle peut également décider de reporter le congé en cas de dépassement du contingent global de jours de congé de l'entreprise ou lorsque le quota d'absences simultanées de plusieurs salariés demandant ce congé est atteint (C. trav., art.L.2145-8).

Comment sont pris en charge les salaires pendant le congé ?

D'une part la durée des congés est assimilée à une durée de travail effectif, par conséquent, les salariés bénéficient d'un maintien de leurs droits en termes de congés payés, assurances, primes, etc. D'autre part, l'ordonnance n°2017-1386, applicable depuis le 24 septembre 2017, impose que le maintien de salaire soit garanti par l'employeur (C. trav., art. L.2245-6).

En échange, l'employeur qui maintient le salaire du salarié en congé pourra déduire le montant et les cotisations sociales afférentes de sa contribution au financement social. Les conditions de cette déductibilité devraient faire l'objet d'une précision par décret. Les textes étant suffisamment clairs, le maintien est applicable, les modalités de déduction seront, elles, déterminées au plus tard le 1^{er} janvier 2018 (date butoir de publication des décrets d'application des ordonnances).

Vous pouvez consulter à ce sujet la circulaire FO n°38 T, du 5 octobre 2017 : <http://www.fo-metallurgie.org/content/publications/Les-circulaires/784-CIRCULAIRE-n-38-serie-T-pdf.pdf>