

Tous les salariés de l'entreprise, sans aucune condition d'ancienneté, ont droit à un ou plusieurs congés de formation économique sociale ou syndicale : ces congés sont également susceptibles d'intéresser tous les membres du CE (titulaires et suppléants).

OBJET DE LA FORMATION ÉCONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE

L'objet de la formation économique, sociale et syndicale est d'accorder un ou plusieurs congés aux salariés désireux de participer à des stages de formation économique et sociale ou de nature syndicale. Elle peut concerner de nombreux domaines relatifs, par exemple au rôle du CE, aux obligations de la société, au rôle d'une section syndicale, etc.

La formation syndicale peut couvrir des sujets et des domaines plus vastes que la formation économique réservée aux membres titulaires du CE dont l'objectif est de présenter et d'expliquer le fonctionnement économique et financier de l'entreprise.

BÉNÉFICIAIRES DE CETTE FORMATION

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés. Par conséquent, les membres du CE (titulaires comme suppléants) ont également droit à bénéficiaire de cette formation et peuvent utiliser ce congé pour compléter la formation donnée dans le cadre du congé de formation économique de 5 jours qui leur est réservé. Il est recommandé aux suppléants de recourir également à la formation syndicale ouverte à tous les salariés afin d'acquérir ou de réactualiser les connaissances nécessaires à l'exercice de leur mandat car ils peuvent être amenés à remplacer un titulaire à tout moment.

DURÉE DE LA FORMATION

Le congé de formation syndicale peut être pris en une ou plusieurs fois, **mais chaque fraction doit être au minimum de deux jours**. Chaque salarié ne peut bénéficier, par année, que d'un nombre limité de jours de congé de formation. Ce maximum individuel se combine par ailleurs avec un maximum global évalué au niveau de l'établissement.

ORGANISMES HABILITÉS À DISPENSER LA FORMATION

La liste des centres ou instituts habilités à dispenser ces formations est fixée par arrêté ministériel, après avis d'une commission. Il s'agit de centres rattachés à des syndicats représentatifs de salariés ou à des instituts spécialisés.

LE TEMPS PASSÉ EN FORMATION EST-IL RÉMUNÉRÉ ?

La durée du congé est assimilée à du travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés la durée du congé de formation syndicale ne pouvant pas être imputée

sur les 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 ou à l'occasion de cette formation ;
- et pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail : ainsi, les primes d'assiduité doivent être maintenues au salarié.

QUEL EST LE MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE PAR L'EMPLOYEUR ?

Chaque salarié partant en formation doit bénéficier d'une rémunération, même partielle. Mais l'employeur n'a l'obligation de rémunérer le congé de formation syndicale que dans la limite de 0,08 pour mille de la masse salariale brute versée pendant l'année en cours. Par conséquent, un employeur qui a dépassé ses obligations financières, peut opérer la retenue du trop-perçu. Il est recommandé à l'entreprise de considérer l'année précédente comme période de référence pour calculer le montant des 0,08 pour mille. En fin d'exercice, une régularisation est effectuée.

LA FORMATION PEUT-ELLE ÊTRE PRISE EN CHARGE PAR LE BUDGET DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DU CE ?

Le CE peut compléter partiellement ou totalement la rémunération des salariés au titre de ses activités sociales et culturelles mais la rémunération ne peut pas bénéficier exclusivement aux membres du CE car ce serait discriminatoire.

La rémunération complémentaire versée par le CE 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 exclues (transport, hébergement, documentation, etc.). Ce complément de salaire versé le cas échéant par le comité d'entreprise n'est pas un élément de salaire susceptible de rentrer dans le calcul du treizième mois ou des congés payés. Les organisations syndicales organisant les stages peuvent également compléter la rémunération des salariés participants, dans les mêmes conditions que le CE.

Observations :

Les accords collectifs peuvent prévoir des dispositions plus favorables en matière de rémunération (C. trav., art. L. 3142-14) et les conventions peuvent prévoir des modalités de rémunération et de financement des frais de la formation plus favorables que la loi. Si l'employeur est tenu de verser un complément de salaire, en application d'une disposition conventionnelle, le comité d'entreprise ne peut s'y substituer au titre de ses activités sociales et culturelles. Le budget des activités sociales et culturelles ne peut en effet servir à combler les lacunes de l'employeur.

COMMENT DEMANDER UN CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE ?

Le salarié doit présenter sa demande au **moins 30 jours** avant le départ

en congé. L'employeur peut refuser ou reporter ce congé si les contingents de jours de congés de formation ou d'absences simultanées sont atteints.

Il peut également refuser ces congés pour raisons de service, après avis conforme du CE.

La demande doit préciser :

- la date et la durée de l'absence sollicitée ;
- le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Il est conseillé d'adresser son courrier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de présentation à l'employeur fera foi de la date de la demande et du point de départ du délai de réponse imparti à l'employeur.

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 (C. trav., art. L. 3142-13 et R. 3142-4). À défaut de réponse, le congé est réputé acquis au salarié.

POSSIBILITÉS DE REFUS DU CONGÉ PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur peut refuser la formation lorsque le salarié a épuisé son contingent annuel propre. Chaque salarié ne peut bénéficier, par année, que d'un nombre limité de jours de congé de formation (C. trav., art. L. 3142-7 et L. 2323-44) à savoir :

- 12 jours par an et par salarié ;
- 18 jours par an pour les animateurs des stages de formation économique ou syndicale exerçant dans un centre ou un institut spécialisé agréé, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Ce contingent comprend les congés de formation syndicale, ainsi que les congés de formation économique réservés aux membres titulaires du CE.

L'employeur peut également refuser le congé de formation lorsque le contingent annuel de l'entreprise est épuisé. Un arrêté ministériel détermine, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre total de jours de congé pouvant être pris chaque année civile au titre du congé de formation syndicale, et du congé de formation économique des titulaires du CE :

Effectif

Nombre de jours

1 à 24 salariés

12 (18 pour les animateurs et salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales)

25 à 499 salariés

- 12 jours de plus par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 25 salariés
- 500 à 999 salariés
 - 12 jours de plus par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 50 salariés
- 1 000 à 4 999 salariés
 - 12 jours de plus par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 100 salariés
- 5 000 et + salariés
 - 12 jours de plus par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 200 salariés

Ce contingent comprend également les congés de formation syndicale, ainsi que les congés de formation économique réservés aux membres titulaires du CE. Le nombre total de jours de congés pris par les animateurs des stages et les salariés exerçant des responsabilités syndicales ne peut pas excéder 50 % de l'ensemble des jours de congés accordés dans l'établissement (C. trav., art. L. 2145-2).

L'employeur peut refuser le congé pour raisons de service s'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise et à condition d'avoir obtenu l'avis conforme du CE. L'absence d'avis conforme du CE expose l'employeur à une amende de 3e classe c'est-à-dire de 450 € au plus par infraction (C. trav., art. R. 3143-2).

POSSIBILITÉS DE REPORT DU CONGÉ PAR L'EMPLOYEUR

Si plusieurs salariés demandent à partir à la même date, l'employeur est en droit de différer l'autorisation d'absence dans les conditions suivantes :

- dans les établissements de moins de 25 salariés : si un salarié est déjà absent au titre d'un de ces congés ;
- dans les établissements de 25 à 99 salariés : si deux salariés sont déjà absents au titre d'un de ces congés ;
- dans les établissements de 100 salariés et plus : si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'un de ces congés atteint 2 % de l'effectif.

Les demandes déjà différées précédemment doivent être satisfaites en priorité.

Observations : si le salarié estime injustifié le refus opposé par l'employeur, il peut contester ce refus devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes statuant en dernier ressort et dans la forme des référés (C. trav., art. L. 3142-13). En outre, les conventions ou accords collectifs de travail peuvent définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés pouvant survenir, notamment en cas de refus de l'employeur (C. trav., art. L.3142-14). Il est donc recommandé de vérifier qu'aucun recours conventionnel n'est éventuellement prévu.

Imprimé par nos soins



Les Fiches Techniques

La Formation économique, sociale et syndicale

47

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
E-Mail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
 president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

