

## **Ordonnances « Macron » : Mainmise des employeurs sur des financements de la formation syndicale**

Les ordonnances réformant le Code du travail ont été signées par le Président de la République le 22 septembre 2017 et publiées au Journal Officiel le 23 septembre 2017. Les mesures concernant la formation syndicale n'avaient pas été présentées aux organisations syndicales durant l'été.

Elles modifient en profondeur les principes de financement instaurés par la loi de mars 2014 et par la loi Rebsamen d'août 2015 concernant le dispositif de subrogation des salaires pendant les formations. La plupart des dispositions sont applicables dès le 23 septembre...

En effet, l'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social modifie l'article L2145-6 du Code du Travail qui devient :

*Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.*

*L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue. Le montant du salaire et des contributions et cotisations afférentes au salaire maintenu à la charge du salarié sont déduits de la contribution définie au 1° de l'article L. 2135-10 .*

Il est précisé dans l'ordonnance que les dispositions de l'article L 2145-6 du code du travail, dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, s'appliquent aux rémunérations correspondant à un congé de formation économique, sociale et syndicale effectué postérieurement à sa publication.

L'employeur est dans l'obligation de maintenir l'ensemble des éléments de rémunération au salarié, puis il les déduit de sa cotisation au Fonds Paritaire. De fait, l'ensemble des dispositions concernant le remboursement du salaire à l'employeur disparaît.

Si les ordonnances présentées dans un premier temps, prévoyaient qu'un décret précise les modalités d'application de cette mesure, celles signées le 22 septembre n'y font plus référence. **Ces mesures sont donc d'application immédiate.**

### **Les conséquences sont multiples :**

- L'employeur ne peut plus refuser de maintenir les salaires.
- Les employeurs déduiront les salaires et cotisations versées pour les salaires en Congés de Formation Economique Sociale et Syndicale. Les entreprises couvertes par un accord de branche ou par un accord d'entreprise plus favorable, pourront en faire de même. Cela rendra caduque l'ensemble de ces textes conventionnels.
- Les ressources du Fonds Paritaire baisseront, sans que nous ne puissions faire de projection...et donc les ressources des Organisations Syndicales baisseront aussi, a priori essentiellement pour l'enveloppe 3 (Formation Syndicale).

- Les échanges de courriers liés aux remboursements des salaires n'ont plus lieu d'être. L'organisation syndicale n'est plus partie prenante dans les procédures administratives et financières. Elle n'a plus de visibilité sur l'utilisation des sommes qui financent les pertes de salaires pendant les formations.

#### Plusieurs éléments fondent notre opposition à ces mesures :

- Il n'y aura plus de demande directe entre le syndicat et l'employeur concernant la formation syndicale ce qui va entraîner une baisse du rapport de force sur les questions de formation syndicale des adhérents, des élus et des mandatés. Les pressions des employeurs pour refuser les départs en CFESS seront plus fortes sur les salariés.
- Il n'y a plus d'égalité de traitement pour le financement des entreprises et la participation des salariés suivant la taille de l'entreprise.
- Les accords d'entreprise et les conventions collectives prévoyant la prise en charge totale ou partielle par l'employeur des rémunérations pendant les formations seront certainement rapidement dénoncés. Ces accords doivent être maintenus, en prenant en compte les nouvelles dispositions.
- L'Association de Gestion du Fond Paritaire National qui reverse aux organisations syndicales la cotisation de 0.016 %, n'aura pas les moyens de savoir le nombre de formations faites par telle ou telle Organisation Syndicale et ne pourra pas contrôler les déductions faites sur la cotisation.
- Revenir à un système équivalent au 0.08/1000 où la demande de congé de formation syndicale est faite par le salarié directement à l'employeur sans discussion avec le syndicat et la fédération ou l'Union Départementale risque de favoriser les formations communes (projet du Medef et du Gouvernement pour former en même temps les employeurs et les syndicalistes). Cela touche aux questions d'indépendance des élus et mandatés syndicaux et cela va sortir des formations toutes les questions de démarche syndicales et de construction du rapport de force sans parler de la place des syndicats dans l'entreprise et la société.

Nous avons interpellé la DGT sur des contradictions existantes dans les textes en vigueur après le 23 septembre. Nous vous informerons des précisions qui nous seront données concernant les modalités d'application.

De plus, une rencontre avec les autres organisations syndicales a montré des convergences d'analyse, à partir desquelles une rencontre va être demandée à la Direction Générale du Travail.

#### Nous adaptons dès maintenant les procédures administratives

Pour les formations réalisées après le 22 septembre 2017 :

- Le salarié fait sa demande de CFESS un mois avant le début de la formation. Il n'y a plus de demande de subrogation.
- Le dossier « Pertes de salaires » ne doit plus être utilisé.
- **Nous vous demandons de ne plus rembourser de salaires aux employeurs pour les stages effectués après le 22 septembre.** Nous n'effectuerons plus de versement aux organisations pour ces stages.

Dans la période à venir nous souhaitons rester en capacité de recenser ce que nous réalisons et d'évaluer l'impact sur les financements correspondants. **C'est pourquoi nous vous demandons de continuer à remplir les dossiers administratifs pour l'ensemble des formations réalisés.**

**La bataille doit être menée dans les syndicats** pour maintenir le droit à la formation syndicale, en restant vigilant sur les éventuels refus des employeurs. Il s'agit aussi de ne pas céder aux employeurs qui vont amplifier les pressions pour que les élus et mandatés réalisent des formations en dehors des organisations syndicales. Des accords d'entreprise pour mettre en place des formations communes avec les employeurs pourraient être proposés aux élus. Il faut s'y opposer catégoriquement.

Nous vous demandons de nous informer de toutes les situations particulières qui pourraient se présenter dans les syndicats.

Restant disponible, avec l'ensemble des membres du pôle, pour vous apporter toutes les précisions nécessaires,

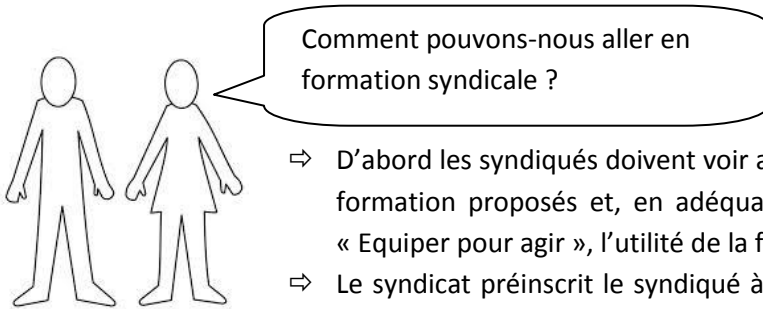
Bien fraternellement

**Le responsable du pôle formation syndicale**

**Antoine LOPEZ**

Montreuil, le 9 octobre 2017

## PROCEDURE DE DEMANDE DE CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE et SYNDICALE



- ⇒ D'abord les syndiqués doivent voir avec leur syndicat pour examiner les plans de formation proposés et, en adéquation avec le projet pédagogique de la CGT « Equiper pour agir », l'utilité de la formation syndicale pour le syndiqué.
- ⇒ Le syndicat préinscrit le syndiqué à la formation syndicale souhaitée auprès de l'organisateur de la formation (UL, UD, FD, CR, CFD, etc...).

⇒ **En même temps, le syndiqué fait une demande de congé de formation économique, sociale et syndicale auprès de son employeur suivant le modèle ci-joint.**



L'employeur a un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande pour refuser ou demander son report. Les seuls motifs valables sont :

- ↪ Le délai de 30 jours est-il respecté ?
- ↪ Le quota individuel de formation (12 ou 18 jours) est-il respecté ?
- ↪ L'organisme de formation est-il habilité ?
- ↪ Le quota global de l'entreprise est-il respecté ?
- ↪ Le quota d'absences simultanées de l'entreprise est-il respecté ?
- ↪ Les nécessités de service permettent-elles d'autoriser l'absence ?

Réponse négative

**REFUS DU CONGE**

**REPORT DU CONGE**

CONSULTATION  
du CE ou du CSE

OUI

**ACCEPTATION DU CONGE**

<= NON

L'avis du CE ou du  
CSE est-il favorable  
au refus ?

OUI

**REFUS DU CONGE**

En cas de **refus ou de report**, l'employeur doit justifier des motifs par écrit au salarié.

Si l'employeur n'écrit pas au salarié dans le délai de 8 jours, cela vaut **acceptation de sa part du congé** et de la prorogation du salaire.

**Salarié stagiaire.** (Sauf CE, CHS-CT, Conseillers prud'hommes).

**Votre demande de congé de formation économique, sociale et syndicale est à adresser, à votre employeur, dès que vous êtes d'accord et à minima 30 jours à l'avance.**

*Vous devez vous assurer que votre demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception.*

*Le congé de formation économique, sociale et syndicale, est accordé sur demande des salariés. Il est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis de comité d'entreprise, que l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise. **Tout refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans les huit jours qui suivent le dépôt de la demande.** En cas de litiges, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes statuant en référé.*

**000**

Nom et prénom du salarié

Adresse

Code Postal et Ville

Madame la Directrice ou Monsieur le  
Directeur de l'entreprise ou de  
l'établissement .....

Adresse

Code Postal et Ville

A....., le .... /... /....

Objet : demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,

Conformément aux articles L.2145-5 et suivants du Code du Travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du [date de début de la formation] ..... au [date de fin de la formation] ....., en vue de participer à une formation économique, sociale et syndicale organisée par « La formation syndicale CGT » [ou l'institut de .....] qui est un organisme agréé.

**Je vous rappelle que conformément à l'article L 2145-6 du code du travail modifié par l'ordonnance N°2017-1386 du 22 Septembre 2017 (V), le salarié bénéficiant du congé de formation économique et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.**

Dans l'attente d'une réponse favorable, recevez, Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

[Signature]

**Salarié animateur ou intervenant.** (Sauf CE, CHS-CT, Conseillers prud'hommes).

***Votre demande de congé de formation économique, sociale et syndicale est à adresser, à votre employeur, dès que vous êtes d'accord et à minima 30 jours à l'avance.***

*Vous devez vous assurer que votre demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception.*

*Le congé de formation économique, sociale et syndicale, est accordé sur demande des salariés. Il est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis de comité d'entreprise, que l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise. **Tout refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans les huit jours qui suivent le dépôt de la demande.** En cas de litiges, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes statuant en référé.*

**000**

Nom et prénom du salarié

Adresse

Code Postal et Ville

Madame la Directrice ou Monsieur le  
Directeur de l'entreprise ou de  
l'établissement .....

Adresse

Code Postal et Ville

A....., le .... /... /....

Objet : demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,

Conformément aux articles L.2145-5 et suivants du Code du Travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du [date de début de la formation] ..... au [date de fin de la formation] ..... , en vue d'encadrer [ou d'intervenir] dans une formation économique, sociale et syndicale organisée par « La formation syndicale CGT » [ou l'institut de .....] qui est un organisme agréé.

**Je vous rappelle que conformément à l'article L 2145-6 du code du travail modifié par l'ordonnance N°2017-1386 du 22 Septembre 2017 (V), le salarié bénéficiant du congé de formation économique et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.**

Dans l'attente d'une réponse favorable, recevez, Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

[Signature]