Montreuil le 8 septembre 2015

**Note aux Secrétaires généraux des UD, FD et Comité régionaux,**

**Responsables Formation syndicale des UD, FD et Comité régionaux,**

**Aux Animateurs des Espaces confédéraux.**

**Note concernant 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.**

Suite à la parution de la loi du 5 mars 2014 et de ses décrets d’application en début d’année, nous constations les dérives et les insuffisances du nouveau dispositif de financement de la formation syndicale imposé par le gouvernement.

Le groupe de travail confédéral, s’appuyant sur les différentes rencontres avec les organisations a identifiées les revendications que nous devions porter afin de garantir les droits et l’accès de tous les salariés à la formation syndicale. C’est sur cette base que la CGT a engagé les démarches nécessaires vers le gouvernement en lien avec les autres organisations syndicales.

Notre intervention 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.

L’annexe 1 jointe à cette note reprend l’ensemble des textes qui régissent le droit à la formation syndicale.

Cette note précise la procédure de demande des congés de formation économique, sociale et syndicale, en intégrant la demande de subrogation qui devra être réalisée systématiquement. Les modèles de courriers type sont proposés en annexe.

Le Fonds Paritaire n’ayant pas encore définis l’ensemble des dispositions que nous aurons à respecter pour justifier de l’utilisation des sommes perçues, nous restons dans une phase durant laquelle nous adaptons la procédure provisoire pour faire appliquer la subrogation.

Dès que ces éléments seront connus, le groupe de travail confédéral proposera aux organisations une procédure définitive permettant de respecter nos obligations et de simplifier le plus possible le travail administratif qui en découlera.

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** (annexe 2)
* **La lettre du syndicat demandant le maintien de la rémunération par l’employeur** (annexe 3)
* **L’accord écrit du salarié** pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévus par l’article L.3142-8 du Code du Travail. (annexe 4).
1. **Qui effectue le remboursement à l’employeur ?**

Nous modifions la procédure provisoire mise en place depuis le début de l’année.

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 (point 4 de cette note).

1. **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 ouverte par la loi :

* **Un Accord d’entreprise ou un accord de branche** peut prévoir en application de l’article L.3142-14 du Code du Travail:
* la prise en charge de tout ou partie du salaire par l’employeur
* Que toute demande d’une organisation syndicale entraine de fait l’application des modalités de l’accord. En application de l’article L.3142-8, 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
* 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 L.3142-8
* 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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Montant du remboursement par l’UD ou la FD à l’employeur** | **Demande d’une organisation syndicale (syndicat)Valide la prise en charge par l’organisation syndicale** | **Pas de demande d’une organisation syndicale** |
| **CONVENTION**Signée entre le syndicat et l’employeur | **PAS DE CONVENTION** | Pas de subrogation par l’employeur.L’UD ou la FD peut rembourser au stagiaire sur la base du salaire net et sous forme de Bourse d’étude. |
| **PAS D’ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE** | L’UD ou la FD rembourse la part de rémunération fixée par la convention, ceci dans le délai fixé par la convention | L’UD ou la FD rembourse la totalité de la rémunération et cotisations socialesLe délai est celui fixé par décret |
| **ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE** | L’UD ou la FD rembourse le montant fixé par l’accord collectif ou de la convention qui doit être plus favorable. | L’UD ou la FD rembourse le montant fixé par l’accord collectif | Un accord collectif peut prévoir le maintien de la rémunération et la prise charge totale ou partielle par l’employeur. |

1. **Comment se fait le reversement à l’UD ou la FD des sommes qu’elle a remboursées**

La procédure de traitement des dossiers administratifs en cours 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.

**IMPORTANT :**

Nous rappelons que l’ensemble des organisations doivent prendre des dispositions afin d’assurer le bon fonctionnement des procédures que nous avons établies.

Pour les formations organisées par les Espaces confédéraux et par les Comités régionaux, y compris dans les Instituts du travail, l’organisateur du stage doit remplir un dossier administratif (à demander au pôle formation), le compléter avec les justificatifs que doit lui remettre le stagiaire pendant ou après la formation, puis le renvoyer au pôle formation.

C’est l’UD ou la Fédération ayant validé l’inscription à la formation qui rembourse l’employeur et remet les justificatifs au stagiaire.

**Pour conclure,**

L’article L.3142-8 a rendu la subrogation obligatoire dès lors qu’une organisation syndicale en fait la demande. Dorénavant, tous nos stagiaires doivent en bénéficier.

De ce fait, les remboursements seront effectués à l’employeur, et comme le prévoit la loi sur la base du salaire brut **sauf si accord ou convention plus favorable**. Ainsi les cas de remboursement au stagiaire doivent disparaître.

Les organisations qui assurent le remboursement restent les UD et les FD. Elles sont les interlocuteurs incontournables des syndiqués et des syndicats pour valider les inscriptions dans une formation syndicale quel que soit l’organisateur de la formation.

Attention, s’il n’y a pas eu de demande de subrogation et que l’employeur ne maintien pas le salaire, nous maintenons la procédure de remboursement au stagiaire qui doit se faire sous forme de Bourse d’étude pour le montant de salaire net.

**Il est essentiel d’obtenir partout la négociation d’un accord collectif dans les entreprises prévoyant des dispositions plus favorables.**

Pour cela nous devons comparer la participation des employeurs avant et après la loi. En effet, la cotisation de 0,016 % instaurée par la loi du 5 mars 2014 assure aussi le financement de la formation professionnelle. **Ce n’est donc que 0,002 % de la masse salariale qui participe au financement de la formation syndicale. Cela représente environ 66 centime d’euros par salarié et par an. A vos calculatrices…**

Des accords collectifs ou des usages plus favorables à la loi existaient déjà et n’ont pas été dénoncés selon les procédures légales. Ils doivent continuer à être appliqués.

Le pôle formation reste à votre disposition pour vous apporter toutes les précisions sur ces nouvelles modalités.

**Pour le pôle formation syndicale**

**Antoine LOPEZ**

**Annexe 1** : textes de loi régissant le droit à la formation syndicale

**Annexe 2** : lettre de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale, réalisée par le salarié

**Annexe 3** : lettre du syndicat demandant le maintien de la rémunération par l’employeur

**Annexe 4** : Accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien de son salaire dans les conditions prévus par l’article L.3142-8 du Code du Travail.

**Annexe 5** : modèle de convention

Une note avec un modèle d’accord collectif est en préparation et vous sera transmis rapidement.

**ANNEXE 1**

***RAPPEL DE LA LOI:*** *Les articles du Code du Travail qui régissent le droit à la formation syndicale*

Sous-section 3 : Congés de formation économique et sociale et de formation syndicale.

**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](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=AFE8BADA0B11BED79B745464129845C7.tpdila22v_3?cidTexte=JORFTEXT000031046061&idArticle=LEGIARTI000031057742&dateTexte=20150826&categorieLien=id#LEGIARTI000031057742))

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° de l'article L. 3142-14, 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 lui 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'Etat.

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'Etat.

**Article L3142-9 - Modifié par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 31 (V)**

La durée totale des congés de formation économique et sociale et de 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 L. 2325-44 et L. 4614-14 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 de 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 L. 2233-1 sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

**ANNEXE 2**

Modèle de courrier de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale à faire par le salarié 30 jours avant le début de la formation.

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 [Lieu]…………………, le [Date] ………………………

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,

Conformément aux articles L. 3142-7 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.

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

 [Signature]

**ANNEXE 3**

Modèle de courrier à faire par le syndicat pour demander la subrogation totale pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale d’un salarié.

Attention pour les syndicats de moins de deux ans, la demande doit être faite par la structure CGT professionnelle ou territoriale de proximité.

Nom du syndicat CGT

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 [Lieu]…………………, le [Date] ………………………

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,

Madame ou Monsieur [Nom et prénom du salarié] vous a demandé un congé de formation économique, sociale et syndicale pour participer à une formation syndicale du [date de début de la formation] ……………. au [date de fin de la formation] …………… ,organisée par « La formation syndicale CGT » [ou l’institut de ……] qui est un organisme agréé.

Conformément à l’article L. 3142-8 du code du travail, je vous demande le maintien total de sa rémunération pendant cette formation.

Vous trouverez en annexe, son accord écrit.

La CGT effectuera le remboursement sur la base de :

* L’accord d’entreprise en vigueur dans votre établissement ou dans la branche {S’il n’existe pas d’accord => supprimez cette ligne} ;
* Et/ou d’une convention dont nous souhaitons discuter des modalités avec vous ;
* D’une note de débours établie par l’entreprise accompagnée de la copie du bulletin de salaire du salarié.

Dans l’attente, recevez, Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur, l’expression de mes sentiments distingués.

[Nom et prénom]

[Responsabilité dans le syndicat]

[Signature]

**ANNEXE 4**

Modèle de courrier notifiant l’accord du salarié pour bénéficier de la subrogation à annexer au courrier du syndicat.

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 [Lieu]…………………, le [Date] ………………………

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,

Par le présent courrier, je vous notifie mon accord pour bénéficier du maintien de mon salaire dans le cadre de la formation économique sociale et syndicale qui vous est demandé par courrier ci-joint par mon organisation syndicale, respectant ainsi les conditions fixées par l’article L.3142-8 du code du travail.

Recevez, Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur, l’expression de mes sentiments distingués.

[Signature]

**ANNEXE 5**

CONVENTION POUR FORMATION ECONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE

Il a été convenu entre [indiquer le nom de la structure CGT] ..………………………………………………………….… domicilié au [adresse de la structure CGT] ………………………………………………………………………………………….. représenté par [Nom, prénom et responsabilité]………………………………………………………………………………… dûment mandaté,

et l’entreprise [Nom de l’entreprise] …………………………………………………………………………………………………… domiciliée au [adresse] ………………………………………………………………………………………………………………………..

représentée par Mme ou Mr [Nom et Prénom du chef d’établissement] ………..……………………..………….. dûment mandaté,

la convention suivante :

Mme, Melle, M …………………………………………………………………………………employé(e) de l’établissement ou de l’entreprise ci-dessus nommé, bénéficiera d’un congé de formation économique social et syndical (L3142-7 et suivants) du ……………………….. au ……………………………. organisée par « La Formation Syndicale CGT », organisme agréé.

Pour cette formation, le salarié bénéficiera du maintien total de sa rémunération par l’entreprise comme demandé par courrier par la structure CGT ci-dessus nommée.

L’organisation syndicale s’engage à rembourser à l’employeur de …….. % du montant maintenu soit …... € …. dans un délai de 3 mois maximum.

En cas de difficultés, les parties d’engagent avant toutes procédures à se recontacter.

A [Lieu] ……………………………………………….. , le [date] ….. /…… /……….

Pour l’organisation CGT Pour l’entreprise