



CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE : LES MODALITES DE REMBOURSEMENT DE L'EMPLOYEUR PRECISEES

L'objet du congé de formation économique, sociale et syndicale est de permettre aux salariés qui le désirent de 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 représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés.

Tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a ainsi droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

La loi Rebsamen n°2015-994 du 17 août 2015 a introduit un droit au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, sur demande d'une organisation syndicale et par le biais d'un mécanisme de subrogation.

Le décret n°2015-1887 du 30 décembre 2015 vient fixer, par deux nouveaux articles R.3142-5-1 et 2 du Code du travail, le délai de remboursement de l'employeur ainsi que les conditions et limites d'une retenue sur salaire applicables en cas de non remboursement de l'employeur par l'organisation syndicale tant en présence qu'en l'absence d'une convention conclue entre eux.

[Loi n°2015-994 du 17 août 2015](#)

[Décret n°2015-1887 du 30 décembre 2015](#)

RAPPEL : LES MODALITES PRATIQUES DU MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR

Dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale, le salarié peut bénéficier du maintien de son salaire par l'employeur qui se fera ensuite rembourser par l'organisation syndicale, dans le cadre d'un mécanisme de subrogation.

La demande de maintien de salaire doit émaner d'une organisation syndicale

satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement.

La demande doit préciser le montant du maintien de rémunération et l'accord du salarié doit être annexé.

Par ailleurs, si l'entreprise est couverte par un accord qui prévoit 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.

Suite à la demande du syndicat :

- 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.
- Si aucune convention n'est signée, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande, y compris le montant des cotisations et contributions sociales afférentes

En cas de non remboursement par le syndicat, l'employeur pourra procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire.

**LE DECRET DU 30 DECEMBRE
2015 : LES MODALITES DE
REMBOURSEMENT DE L'EMPLOYEUR
ET LES POSSIBILITES DE SAISIE SUR
SALAIRE**

Aux termes de l'article R.3142-5-1 du Code du travail, lorsqu'en présence d'une convention, l'organisation syndicale ne rembourse pas l'employeur dans le délai fixé, ce dernier peut procéder à une retenue sur salaire à condition d'avoir transmis au préalable une demande de remboursement dans un délai fixé par la convention et d'informer le salarié de la retenue au moins 30 jours avant.

La retenue s'opère dans les limites suivantes :

- 50€ par mois lorsque le montant dû est < ou = à 300€ ;

- en 6 fractions égales réparties sur 6 mois lorsque le montant dû est > 300€ et < ou = à 1200€ ;
- en 12 fractions égales réparties sur 12 mois lorsque le montant dû est > à 1200€.

L'article R. 3142-5-2 du Code du travail précise quant à lui qu'à défaut de convention, l'organisation syndicale étant tenue de rembourser la totalité du salaire maintenu, l'employeur doit, à cette fin, transmettre à celle-ci une demande de remboursement dans les 3 mois à compter du jour du paiement effectif du salaire maintenu.

Cette demande doit notamment comporter une attestation du montant du salaire maintenu.

A compter de la réception de la demande complète, l'organisation syndicale dispose de 3 mois pour rembourser l'employeur.

A défaut de remboursement, et à condition d'avoir transmis sa demande dans les délais, l'employeur procède à une retenue sur salaire dans les mêmes limites présentées ci-dessus.

De manière contestable, le décret prévoit que l'employeur ne peut procéder à la retenue lorsque sa demande a été transmise en dehors du délai prévu respectivement soit par la convention soit par le présent décret.

Le décret s'applique aux formations qui débutent à compter du 1er janvier 2016.