



## FORMATION SYNDICALE : ANALYSE DES ORDONNANCES REFORMANT LE CODE DU TRAVAIL

Ce tableau est un comparatif entre les dispositions actuelles en matière de droit à la formation syndicale, et celles prévues dans les ordonnances réformant le Code du travail. Il vise à identifier les évolutions du droit à la formation, ainsi que les points qui peuvent faire l'objet de négociations ou de discussions avec les pouvoirs publics.

Ces évolutions sont essentiellement de deux ordres :

- Modification du financement de la compensation de salaire pendant les formations. L'obligation de maintenir la totalité du salaire est faite à l'employeur, qui peut déduire les sommes concernées de sa cotisation à l'AGFPN. Cela aura des conséquences sur les ressources de l'AGFPN.
- Suppression du financement de la formation économique des membres du Conseil Social Economique.

<b>Compensation des salaires pendant les formations</b> Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social L'article 4 (page 83 de l'ordonnance) modifie l'article L 2145-6 du Code du Travail.	
<b>Avant la loi</b>	<b>Après la loi</b>
<p><b>Article L2145-6</b></p> <p>Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total <del>ou partiel</del> par l'employeur de sa rémunération, <del>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.</del></p> <p><del>Si l'entreprise est couverte par un accord qui prévoit, en application du 1° de l'article <a href="#">L. 2145-12</a>, 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</del></p>	<p><b>Article L2145-6</b></p> <p>Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale à droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.</p> <p>L'employeur maintient 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 peuvent être déduits de la contribution définie au 1° de l'article L. 2135-10 dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>

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.

#### **Ce que la loi change**

Dans le nouvel article les dispositions relatives à la subrogation disparaissent. En effet, les employeurs ne demanderont plus le remboursement des salaires maintenus aux Organisations Syndicales, mais ils pourront déduire les sommes dépensées de la contribution définie au 1° de l'article L2135-10 (0,016 %).

Il n'est plus question de maintien partiel et le nouvel article précise que le salarié a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur.

Ce maintien total de salaire n'est plus subordonné à une demande préalable d'une Organisation Syndicale et de l'accord écrit du salarié.

Nous ne connaissons pas encore les modalités et les conditions de cette déduction. Elles seront fixées par Décret en Conseil d'Etat.

Il est précisé que les dispositions de cette ordonnance entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 01 Janvier 2018 !!

**Les conséquences :**

Sous réserve du contenu du décret à paraître :

- Les salariés en formation verront leur rémunération totale maintenue par l'employeur, et toute la procédure de remboursement aux employeurs disparaît, tout comme la charge de travail importante qu'elle a généré dans les organisations et au niveau confédéral. Cela va dans le sens des revendications que nous avons exprimées lors de nos précédentes rencontres avec la DGT.
- Par contre, les ressources du fonds paritaire vont baisser puisque les employeurs déduiront les salaires maintenus de leur contribution. Pour rappel, seulement 0,002 % de la cotisation versée par les employeurs à l'AGFPN est affecté à la formation syndicale. Or, à priori la déduction s'appliquera sur la cotisation globale de 0,016 % et affectera donc les ressources des trois enveloppes. Il serait plus logique que la déduction ne s'applique que sur la part de 0,002 % affectée à la formation syndicale.
- 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.

**Des questions :**

- Qui assurera le contrôle de l'utilisation des sommes déduites par les employeurs. A priori, l'AGFPN ne pourra pas le faire... Le CSE devrait pouvoir être informé des sommes déduites à ce titre.
- Cette ordonnance supprime le fait que ce sont les Organisations syndicales qui remboursent les salaires maintenus à l'employeur et pour autant dans sa modification de l'article L 2135-11 elle ne modifie pas le contenu de l'enveloppe 3 qui précise «notamment l'indemnisation de salariés bénéficiant de congés de formation». Ce point est à faire préciser...

### Formation économique

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

(sous-section 5 page 44 pour les dispositions générales ; sous-section 9 page 54)

Avant la loi	Ce que change la loi
<b>Article L. 2325-44</b> Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois, bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'Article L. 2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat,	<i>Dispositions générales</i> <b>Article L. 2315-16</b> Le temps consacré aux formations prévues au présent chapitre est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. <b>Article L. 2315-17</b>

<p>soit par un des organismes mentionnés à l'Article L. 2145-5. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.</p> <p>Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants.</p> <p>Le financement de la formation économique est pris en charge par le comité d'entreprise.</p>	<p>Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.</p> <p><b>Article L. 2315-58</b></p> <p>Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.</p> <p>Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants.</p> <p>Cette formation est dispensée soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5.</p>
---	--

#### Ce que la loi change

Les ordonnances créent une instance unique de représentation du personnel : le Comité Social et Economique dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés il y a un droit à une formation pour les membres élus. Pour les entreprises de 11 à 50 salariés, rien n'est prévu en matière de formation économique.

Il n'est pas stipulé de prise en charge par le CSE.

L'Instance unique est mise en place aux prochaines élections professionnelles, et au plus tard au 31 décembre 2019

Donc jusqu'au 31 Décembre 2019 l'ancien droit à la formation perdure dans un certain nombre d'entreprises.

#### **Conséquences :**

- Il n'est pas prévu de financement de la formation comme c'est le cas aujourd'hui pour le Comité d'Entreprise. Serait-ce pour laisser la place aux formations « communes » ? Dans tous les cas c'est un recul important à contester.

## Formation santé sécurité

Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

(sous-section 5 page 44 pour les dispositions générales ; sous-section 7 page 50)

Avant la loi	Après la loi
<p><b>Article L. 4614-14</b> Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue au premier alinéa.</p> <p><b>Article L. 4614-15</b> Dans les établissements de trois cents salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues à l'Article L. 2325-44. Pour les établissements de moins de trois cents salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire.</p> <p><b>Article L. 4523-10</b> Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, y compris, le cas échéant, les représentants des salariés des entreprises extérieures, bénéficient d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement.</p> <p><b>Article L. 4614-16</b></p>	<p><i>Dispositions générales</i></p> <p><b>Article L. 2315-16</b> Le temps consacré aux formations prévues au présent chapitre est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.</p> <p><b>Article L. 2315-17</b> Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes mentionnés à l'article L. 2145-5. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.</p> <p><b>Article L. 2315-18</b> Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. Le financement des formations est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.</p> <p><b>Article L. 2313-7</b> L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe le nombre et le cadre de mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail notamment dans les cas mentionnés aux articles L. 2313-10 et L. 2313-11. L'accord définit également : 1° le nombre de membres de la ou des commissions ; 2° les modalités de leur désignation ;</p>

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

3° les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique;

4° leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation et de formation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;

5° les modalités de leur formation conformément aux dispositions de la sous-section 6 de la section 1 du chapitre V;

6 le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués.

L'accord peut également définir les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du comité social et économique à la commission santé, sécurité et conditions de travail, les personnes mentionnées aux articles L. 2314-12, L. 2315-24 et L. 2315-25 sont informées et invitées aux réunions de la commission.

#### **Article L. 2315-40**

La formation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail est organisée :

1° sur une durée de cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;

2° sur une durée de trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

#### **Ce que la loi change**

Les CHSCT disparaissent et une commission santé sécurité est créée obligatoirement dans les entreprises de plus de 300 salariés. Dans celles dont l'effectif se situe entre 50 et 300 salariés, l'inspecteur du travail pourra imposer la création de cette commission. De fait, c'est la disparition des CHSCT pour les entreprises de 50 à 300 salariés.

L'article 2313-7 précise que le nombre d'heures de formation et les modalités de la formation seront déterminés par accord, sauf la durée de la formation qui est fixée par l'article L.2315-40.

Le principe du droit à la formation financé par l'employeur est posé par l'article L 2315-18. Les conditions seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

**Conséquences :**

- Le contenu du décret sera important car il déterminera les modalités de la prise en charge du financement par l'employeur. On sait que les employeurs verraient d'un bon œil le transfert du financement vers l'AGFPN.

<b>Formation des délégués syndicaux</b>	
<b>Avant la loi</b>	<b>Après la loi</b>
<p><b>Article L. 2325-43</b>            L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0.2 % de la masse salariale brute. Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise. Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité d'entreprise ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2325-46 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2325-50.</p>	<p><b>Article L. 2315-57</b>            L'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :            1° 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés            2° 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés            Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.            Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise. Il peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.</p>
<b>Ce que la loi change</b>	
Rien ne change, la formation des Délégués Syndicaux peut être financée par le budget de fonctionnement du Conseil Social et Economique.	