

## CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE / RÉMUNÉRATION

Selon l'article 21 de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002

*Tout salarié peut bénéficier d'un congé de formation économique, social et syndical dans les limites légales prévues par l'article L. 3142-7 du code du travail. Ces congés sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés et ceux liés à l'ancienneté.*

*Le financement de ce congé est assuré par une enveloppe globale à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires, calculée sur la base de 0,025 % de la masse salariale brute de l'année de prise desdits congés.*

La convention collective prévoit le financement du congé (frais pédagogiques, frais de déplacement etc....).

Depuis la parution de l'ordonnance 2017-1386 du 22-9-2017 le 24 septembre 2017, le salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale a droit **au maintien total** de sa rémunération à la charge de l'employeur, lequel doit également verser les cotisations et contributions y afférentes. (C. trav. art. L 2145-6)

Ces dispositions conformément à l'article 6 II de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, modifié par l'article 4 III de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, ont vocation à s'appliquer aux rémunérations correspondant à un congé de formation économique, sociale et syndicale effectué postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Votre direction semble considérer que les salariés travaillant de nuit seraient privés du maintien de leur rémunération dans la mesure où la formation serait dispensée de jour.

L'argument de l'employeur est irrecevable dès lors que la formation au titre du CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICAL ne peut être dispensée de nuit.

Dans ces circonstances le motif avancé par votre direction ne peut conduire l'employeur à refuser le maintien total de la rémunération du salarié travaillant habituellement de nuit qui suivrait une formation de jour.

De plus cette mesure tendrait à une rupture d'égalité de traitement prohibée entre salarié travaillant de jour et salarié travaillant de nuit.

\*\*\*

question:

- des salarié.es en roulement de 10h/jour, ne travaillent pas samedi, dimanche et lundi, travaillent mardi et mercredi, repos jeudi et vendredi, travaillent samedi, dimanche et lundi.
- ces salarié.es partent en formation syndicale du lundi au vendredi avec maintien du salaire.
- question: l'entreprise leur demande de travailler malgré tout leur weekend. Devant nos interrogations et notre refus, la direction nous dit soit de déposer des heures de récupération, des RTT ou de faire des échanges avec un.e autre salarié.e.
- L'entreprise pour respecter le temps de travail et vu que la formation est du temps de travail effectif, doit-elle obligatoirement leur mettre un repos le samedi, sinon ça leur feraient 8 jours de travail en continu.

Réponse :

Dans la mesure où le temps de formation syndicale est du temps de travail effectif et que l'employeur ne conteste pas les jours posés pour cette formation, il n'y a pas de raison légitime à ce qu'il ne respecte pas le droit au repos hebdomadaire du salarié sauf à ce qu'il fasse état d'une disposition spécifique qui l'autoriserait à y déroger mais dont il doit justifier. Dans la situation le repos devrait être prévu samedi ou dimanche puisque la limite est de ne pas faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine (Art. L. 3132-1) (sauf dérogations notamment activité dont la continuité est nécessaire C. trav. art. L 3132-12).

### **Congé de formation économique et sociale / temps de travail effectif**

Si le contrat de travail du salarié en congé de formation économique et sociale est suspendu pendant cette période, la durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif selon les dispositions de l'article L 2145-10 du code du travail.

#### **Article L2145-10 du code du travail**

*Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 33*

*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.*