



## INFORMATION

# Congé de formation économique, sociale et syndicale

**Le décret n° 2015-1887 du 30 décembre 2015 fixe les modalités de maintien de la rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale et révisé les modalités de désignation des instituts et centres de formation syndicale.**

Évolution des modalités de prise en charge de la rémunération dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale

- **Jusqu'au 1er janvier 2015**, dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, c'est l'employeur qui prenait en charge la rémunération du salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale, dans la limite d'un plafond fixé réglementairement à 0,08 % du montant des rémunérations versées l'année en cours.
- La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a modifié cette règle en prévoyant qu'**à compter du 1er janvier 2015**, c'est le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales qui est chargé d'assurer la prise en charge de la rémunération des salariés en congé de formation économique, sociale et syndicale par l'affectation d'une enveloppe budgétaire ad hoc. Pour rappel, ce fonds est financé par une contribution des employeurs.

Cependant, depuis l'entrée en application de ces nouvelles dispositions une forte baisse des départs en congé a été constatée par les organisations syndicales. Ces dernières mettent en cause le dispositif de maintien du salaire du bénéficiaire du congé et demandent la mise en place d'un dispositif de subrogation.

- **La loi n° 2015-994 du 17 août 2015** relative au dialogue sociale et à l'emploi met fin à cette situation de blocage en généralisant le dispositif de **subrogation pour les salariés qui partent en formation économique, sociale et syndicale**. Le nouvel article L3142-8 prévoit ainsi le maintien « de droit » de tout ou partie de la rémunération si une organisation syndicale présente depuis deux ans dans l'entreprise et respectant les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines en fait la demande.

**L'organisation syndicale est tenue de rembourser l'employeur à hauteur de la totalité du montant maintenu**, sauf si une convention conclue avec l'employeur en dispose autrement. En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, dans les conditions et les limites prévues par un décret en Conseil d'État.

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