



...le CFESS et la formation des représentants des salariés

3^{ème} TRIMESTRE 2003

Préambule

NOUS SOMMES fréquemment interrogés sur la réglementation relative au Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS), accessible à tout salarié, et aux différents congés dont peuvent bénéficier certains représentants des salariés pour se former à l'exercice de leur mandat. Les confusions sont fréquentes entre ces 2 types de congés et bien d'autres questions nous sont posées :

- Quelles durées ?
 - Quels organismes de formation ?
 - Quelles dépenses imputables au titre de la contribution légale au financement de la formation professionnelle continue ?
- L'objet de ce numéro du Point sur... est de répondre à ces questions.

Contact

BERTRAND DUMEAUX
01 53 65 77 98

Le Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)

UN DROIT DU SALARIÉ

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, a le droit de s'absenter pour suivre une formation "économique, sociale et syndicale".

Ce congé n'est pas réservé aux représentants du personnel, il est ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

UNE OBLIGATION DE FINANCEMENT

L'article L.451-1 du Code du travail instaure une obligation, pour tout employeur de 10 salariés et plus, de consacrer 0,08 ‰ (0,08 pour mille) de sa masse salariale au maintien des rémunérations des salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS).

Il s'agit d'une obligation minimum que l'employeur est libre de dépasser.

Si l'employeur s'en tient à cette obligation légale, très peu de salariés auront droit au maintien intégral de leur rémunération, notamment dans les petites entre-

prises. D'autant plus que les rémunérations que l'employeur a l'obligation de maintenir pendant la formation de certains représentants des salariés, peuvent également être imputés sur ce 0,08 ‰.

C'est le cas pour :

Le congé de formation des représentants des salariés au CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou des délégués du personnel qui exercent à titre supplétif les prérogatives du CHSCT).

Le congé de formation des conseillers du salarié.

Les entreprises ont alors tout intérêt à créer un compte de groupe au titre du CFESS géré par Habitat-Formation (cf. encadré p.2).

DES ORGANISMES AGRÉÉS

Les formations doivent obligatoirement être dispensées par des organismes agréés dont la liste paraît chaque année au Journal officiel.

Y figurent les centres de formation rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national et des instituts spécialisés de type Institut régional du travail (liste disponible sur demande à Habitat-Formation).

UN CONGÉ SOUMIS À UN CERTAIN FORMALISME

n La demande du salarié doit se faire au moins trente jours avant le départ en congé. Elle doit être formulée par écrit et doit indiquer la date et la durée du congé ainsi que le nom de l'organisme dispensateur.

n En cas de refus, celui-ci doit être notifié dans un délai de huit jours après la demande.

n Ce congé est un droit du salarié, l'employeur ne peut le refuser que dans quelques cas bien précis : le dépassement des quotas de jours disponibles, des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (après avis du CE ou, à défaut, des délégués du personnel). Il peut reporter le congé pour dépassement d'effectifs simultanément absents.

DES SEUILS À RESPECTER

n La durée du congé est limitée à douze jours par an et par salarié. Elle peut être portée à dix-huit jours pour les animateurs de stages ou les salariés amenés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut être pris en plusieurs fois mais en aucun cas pour une durée inférieure à deux jours.

UN NOMBRE DE JOURS MAXIMAL PAR ÉTABLISSEMENT ET PAR AN (ARRÊTÉ DU 7 MARS 1986)

NOMBRE DE SALARIÉS DANS L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE DE JOURS MAXIMUM DE CONGÉ
1 à 24 salariés	12 jours
25 à 499 salariés	12 jours de + par tranche supplémentaire de 25 sal.
500 à 999 salariés	12 jours de + par tranche supplémentaire de 50 sal.
1 000 à 4 999 salariés	12 jours de + par tranche supplémentaire de 100 sal.
5 000 salariés et plus	12 jours de + par tranche supplémentaire de 200 sal.

À NOTER : ce nombre maximum de jours congés prend en compte les congés au titre du CFESS mais également les congés formation des membres du CHSCT et les congés des membres du CE.

UN NOMBRE MAXIMUM D'ABSENCES SIMULTANÉES

NOMBRE DE SALARIÉS DANS L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE MAXIMUM DE SALARIÉS SIMULTANÉMENT ABSENTS
1 à 24 salariés	1 seul salarié
25 à 99 salariés	2 salariés
100 salariés et plus	2 % de l'effectif

À NOTER : pour compter le nombre de salariés simultanément absents, il faut intégrer les salariés en CFESS mais aussi certains représentants du personnel en formation (membres du CE et du CHSCT)

IMPUTABILITÉ DES DÉPENSES AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

L'obligation est fixée par le Code du travail à 0,08 ‰ de la masse salariale.

L'employeur peut décider d'aller au-delà de ce seuil minimum. En revanche, il ne pourra imputer les dépenses sur sa participation au financement de la formation que dans la limite de cette obligation légale.

LE COMPTE DE GROUPE AU TITRE DU CFESS

Par accord paritaire, une branche peut décider de confier à Habitat-Formation la gestion du CFESS. C'est le cas pour les ESH et les Coopératives d'Hlm : toutes les entreprises de 10 salariés et plus ont l'obligation de participer au-delà du minimum légal, en l'occurrence à hauteur de 0,16 ‰ de leur masse salariale. Ces sommes sont mutualisées sur un compte spécifique réservé au financement du CFESS. Ainsi, les entreprises sont assurées de respecter leur obligation et sont remboursées des rémunérations, frais de transport et d'hébergement pour les salariés qui utilisent ce dispositif.

La formation des représentants des salariés

LES MEMBRES TITULAIRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

RAPPEL

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'élection d'un Comité d'entreprise doit être organisée tous les deux ans. Il est constitué de représentants du personnel et de la direction.

FORMATION

Les membres titulaires du CE, élus pour la 1^{ère} fois, peuvent bénéficier d'une formation afin de mieux exercer leurs fonctions dans le cadre des attributions économiques du CE. D'une durée maximale de cinq jours, cette formation peut être renouvelée pour les membres du CE ayant exercé leurs mandats pendant quatre ans, consécutifs ou non (art L.434-10 du Code du travail).

Les formations doivent être dispensées par les organismes agréés au titre du CFESS ou par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région au titre de la formation des membres de Comité d'entreprise.

IMPUTABILITÉ AU TITRE DE LA PARTICIPATION FORMATION

Les frais de rémunération sont à la charge de l'employeur et ne peuvent être imputés au titre de la formation professionnelle continue. Les frais pédagogiques et frais annexes (transport, hébergement) sont pris sur le budget de fonctionnement attribué au CE.

LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS AU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

RAPPEL

Dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, un CHSCT est obligatoirement institué.

Ses membres sont :

3 le chef d'établissement ou son représentant,

3 une délégation du personnel dont les membres sont désignés pour deux ans par un collège constitué par les membres élus du CE ou d'établissement et les délégués du personnel.

FORMATION

Les représentants du personnel au CHSCT peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat. Cette formation peut être renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans consécutifs ou non (art L.236-10 du Code du travail).

Dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de cette formation est de trois jours, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Dans les établissements de plus de 300 salariés, elle ne peut excéder cinq jours.

Les formations doivent être dispensées par les organismes agréés au titre du CFESS ou par des organismes figurant sur une liste arrêtée chaque année par le Préfet de région.

IMPUTABILITÉ AU TITRE DE LA PARTICIPATION FORMATION

Concernant les frais de rémunération la loi distingue 2 cas :

Dans les établissements de plus de 300 salariés, les frais de rémunération des membres du CHSCT ne sont pas déductibles du montant de la participation formation (art R.236-20 du Code du travail).

En revanche, dans les établissements de moins de 300 salariés, ces frais viennent en déduction de la participation formation dans la limite de 0,08 ‰ de la masse salariale (art R.236-22-2 du Code du travail). Les frais pédagogiques et frais annexes (transport, hébergement) sont à la charge de l'employeur mais ne sont pas imputables.

LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RAPPEL

L'élection de délégués du personnel doit être organisée tous les deux ans dans tous les établissements d'au moins 11 salariés.

FORMATION

Le Code du travail ne prévoit pas de congé spécifique pour la formation aux fonctions de délégué du personnel.

En revanche, dans les établissements de 50 salariés et plus, à défaut de CHSCT, les délégués du personnel en exercent, à titre supplétif, l'ensemble des attributions et disposent des mêmes moyens que ceux dont auraient bénéficié les membres du comité.

Ils bénéficient à ce titre de la formation prévue à l'alinéa 1 de l'article L.236-10 du Code du travail : cinq jours de formation dans les entreprises de plus de 300 salariés et trois jours dans les moins de 300 salariés.

Les formations doivent être dispensées par les organismes agréés au titre du CFESS ou par des organismes figurant sur une liste arrêtée chaque année par le Préfet de région.

IMPUTABILITÉ AU TITRE DE LA PARTICIPATION FORMATION

Pas d'imputabilité sauf dans le cas où le délégué du personnel exerce les prérogatives du CHSCT, l'employeur pouvant alors imputer les frais de rémunération du salarié dans le cadre du 0,08 ‰ de la masse salariale.

LES "CONSEILLERS DU SALARIÉ"

RAPPEL

En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel, un salarié peut se faire assister, lors de l'entretien préalable à un licenciement, par un "conseiller du

salarié" choisi sur une liste départementale sur laquelle figurent, son nom, son adresse, sa profession ainsi que son appartenance syndicale éventuelle. L'employeur de ce conseiller est tenu de lui laisser le temps nécessaire à l'exercice de sa mission dans une limite qui ne peut excéder 15 heures par mois.

FORMATION

Pour les besoins de sa formation, un conseiller du salarié peut demander à bénéficier d'autorisations d'absence dans la limite de deux semaines par période de trois ans suivant la publication de la liste sur laquelle il est inscrit (art L.122-14-17 du Code du travail).

Les formations doivent être dispensées par les organismes agréés au titre du CFESS ou par des organismes figurant sur une liste arrêtée chaque année par arrêté ministériel et publiée au Journal officiel.

IMPUTABILITÉ AU TITRE DE LA PARTICIPATION FORMATION

Les employeurs peuvent déduire les salaires correspondants (dans la limite de 0,08 ‰) du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

LES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

RAPPEL

Les employeurs dont les salariés exercent des fonctions au sein des Conseils de prud'hommes sont tenus de leur laisser le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions : participer aux séances des bureaux de conciliation, des bureaux de jugement, aux audiences de référé, à l'exécution et au contrôle des mesures d'instruction...

FORMATION

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés de leur entre-

prise, membres d'un conseil de prud'hommes, sur leur demande, dès leur élection et pour les besoins de leur formation des autorisations d'absence, dans la limite de six semaines par mandat (cinq ans), pouvant être fractionnées (art L.514-3 du Code du travail).

L'État organise, dans des conditions fixées par décret, la formation des conseillers prud'hommes et en assure le financement. La liste des organismes est publiée au Journal Officiel. Elle comprend des établissements publics ou instituts de formation des personnels de l'État, des établissements publics d'enseignement supérieur et des organismes rattachés à des organisations syndicales représentatives au niveau national se consacrant

exclusivement à la formation des conseillers prud'hommes.

IMPUTABILITÉ AU TITRE DE LA PARTICIPATION FORMATION

La rémunération du salarié bénéficiant d'une formation de conseiller prud'homme est obligatoirement maintenue par l'employeur et imputable sur la participation de l'entreprise à la formation professionnelle continue.

LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS AU CONSEIL DE SURVEILLANCE

RAPPEL

Le Conseil de surveillance exerce le contrôle permanent sur tous les actes de gestion d'une société (cession d'immeubles, cession de participation, constitution de sûretés,

cautions, avals, garanties...). Il est composé au minimum de 7 membres élus par l'assemblée générale constitutive ou ordinaire. Des salariés peuvent y être élus, ils représentent alors les salariés actionnaires au sein de cette instance.

FORMATION

Les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires ou élus par les salariés bénéficiant, dans les six mois suivant leur prise de fonctions, d'une formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de cinq jours dispensée par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le Préfet de région.

IMPUTABILITÉ AU TITRE DE LA PARTICIPATION FORMATION

Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel. Il est imputé sur la durée du CFESS. Les dépenses correspondantes des entreprises sont imputables sur la participation à la formation professionnelle continue (art L.444-1 du Code du travail).

PUBLIC CONCERNÉ	DURÉE MAXIMALE DU CONGÉ	MAINTIEN DU SALAIRE	IMPUTABILITÉ AU TITRE DE LA PARTICIPATION FORMATION
TOUT SALARIÉ DANS LE CADRE DU CFESS	12 jours pour les salariés 18 jours pour les animateurs et les salariés amenés à exercer des fonctions syndicales	OUI , dans la limite des fonds disponibles au titre du 0,08 %	OUI , dans la limite de 0,08 % de la m.s.* brute de l'année en cours
MEMBRE TITULAIRE DU CE	5 jours , renouvelable tous les 4 ans	OUI	NON
REPRÉSENTANT DES SALARIÉS AU CHSCT	Dans les établissements de 300 salariés et plus : 5 jours Dans les établissements de moins de 300 salariés : 3 jours	OUI	NON , dans les établissements de plus de 300 salariés OUI , dans les établissements de moins de 300 salariés, dans la limite de 0,08 % de la m.s.* brute de l'année en cours
DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL EXERÇANT DES FONCTIONS SUPPLÉMENTAIRES DU CHSCT	Dans les établissements de 300 salariés et plus : 5 jours Dans les établissements de moins de 300 salariés : 3 jours	OUI	NON , dans les établissements de plus de 300 salariés OUI , dans les établissements de moins de 300 salariés, dans la limite de 0,08 % de la m.s.* brute de l'année en cours
CONSEILLER PRUD'HOMMES	6 semaines par mandat	OUI	OUI
CONSEILLER DU SALARIÉ INSCRIT SUR UNE LISTE DÉPARTEMENTALE	2 semaines par période de 3 ans	OUI	OUI , dans la limite de 0,08 % de la m.s.* brute de l'année en cours
REPRÉSENTANT DES SALARIÉS ACTIONNAIRES AU CONSEIL DE SURVEILLANCE	5 jours	OUI	OUI

*M.S. : MASSE SALARIALE

Habitat-Formation

le Fonds d'assurance formation
des acteurs de la ville

15, rue des Sablons BP 145

75771 Paris cedex 16

☎ 01 53 65 77 77 FAX 01 53 65 77 88

accueil@habitat-formation.fr

www.habitat-formation.fr

À LYON

4, rue de Narvik 69008 Lyon

☎ 04 78 77 01 05

FAX 04 78 77 51 79

Sylvain.exertier@habitat-formation.fr

yannick.garcia@habitat-formation.fr

À NANTES

8, avenue des Thébaudières

44800 Saint-Herblain

☎ 02 51 78 88 26

FAX 02 51 78 89 16

therese.boisdron@habitat-formation.fr