

Circulaire DRT n° 87/11 du 3 novembre 1987

congé de formation économique, sociale et syndicale

(loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985)

(BO TR 87/25)

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi

à

Mesdames et Messieurs les commissaires de la République, préfets des régions et des départements (pour information) ;

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail et de l'emploi ;

Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail et de l'emploi ;

Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.

La loi n° 57-821 du 23 juillet 1957 codifiée aux articles L. 451-1 à L. 451-5 du code du travail a reconnu le droit des travailleurs à participer à des stages de nature économique et sociale consacrés à l'éducation ouvrière et à la formation syndicale. Afin de corriger certaines dispositions mal adaptées aux réalités de ces formations et de tenir compte des évolutions survenues depuis cette époque, la loi no 85-1409 du 30 décembre 1985 a eu pour objet d'améliorer les conditions d'attribution et d'utilisation du congé d'éducation ouvrière créé en 1957.

La dénomination de celui-ci, qui apparaissait restrictive et dépassée, a été remplacée par les termes de « formation économique, sociale et syndicale », qui correspondent mieux à la réalité des formations dispensées.

La présente circulaire a pour objet de préciser les conditions d'application des dispositions contenues dans la loi du 30 décembre 1985 et les arrêtés du 7 mars 1986 :

1. Définition du congé de formation économique, sociale et syndicale ;
2. Le droit au congé dans l'entreprise ;
3. Le droit individuel à congé ;
4. Modalités du départ en congé ;
5. Situation des salariés pendant le congé ;
6. Dispositions conventionnelles.

1 - Définition du congé de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale institués par la loi doivent être distingués des congés de formation professionnelle visés au livre IX du code du travail, des congés payés annuels (art. L. 451-2 du code du travail) ainsi, plus généralement, que des divers congés prévus par le code du travail. Ils sont distincts notamment des congés de formation dont peuvent bénéficier les élus du comité d'entreprise et les membres du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail en application des articles L. 434-10 et L. 236-10 du code du travail dont on retiendra cependant qu'ils sont imputables sur la durée du congé visé à l'article L. 451-1.

Ils ne sauraient être confondus par ailleurs avec les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse prévus à l'article L. 225-1 du code du travail. On rappellera toutefois que les congés de formation économique, sociale et syndicale et les congés considérés ne peuvent, sur un plan individuel, être cumulés qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année (art. L. 225-3 du code du travail). L'article L. 451-1 du code du travail permet à tout salarié de s'absenter pour suivre un stage ou une session organisé par un organisme habilité pour dispenser des formations dans les domaines économique, social et syndical. Celles-ci peuvent être constituées aussi bien d'interventions à caractère économique, juridique, historique par exemple que d'actions de formation syndicale. Elles peuvent se traduire par le suivi d'enseignements mais également par des activités de recherche, en liaison avec l'université notamment. En application de l'article L. 451-1 du code du travail, sont habilités à dispenser la formation économique, sociale et syndicale instituée par la loi, les centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives au plan national et des instituts spécialisés. La loi du 30 décembre 1985 s'est, à cet égard, bornée à reprendre les dispositions jusqu'alors en vigueur. Il y a lieu de rappeler, pour la première catégorie, que le Conseil d'Etat a considéré, dans une décision du 12 novembre 1973 que le législateur avait entendu réserver aux seules organisations syndicales de caractère interprofessionnel reconnues représentatives sur le plan national, la possibilité d'organiser des stages ou sessions ouvrant droit au congé institué par la loi. La liste de ces organismes est fixée chaque année par arrêté ministériel après avis d'une commission où sont représentées les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national (art. R. 451-1 du code du travail).

2 - Le droit au congé dans l'entreprise ou l'établissement

La loi du 30 décembre 1985 a retenu la globalisation des journées de formation dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ou de l'établissement. La substitution d'un crédit de journées de formation disponible pour la collectivité des salariés de l'établissement à un nombre de bénéficiaires fixé a priori par établissement est de nature à introduire une plus grande souplesse dans la répartition des jours de congés. Ce mode de calcul des droits ouverts dans l'établissement permettra notamment de supprimer le problème des reliquats de journées de congé non utilisés en fin d'année par certains stagiaires.

L'arrêté ministériel du 7 mars 1986 qui fixe le nombre maximum de journées de congé utilisables par tranche d'effectifs permet ainsi de déterminer les droits des salariés de l'établissement. Un tableau joint en annexe à la présente circulaire, présente le nombre de journées disponibles dans un établissement compte tenu du nombre de salariés occupés.

Pour calculer l'effectif de l'établissement il y a lieu de se placer à la date du 1er janvier de l'année considérée. Les évolutions, dans un sens négatif comme dans un sens positif, seront prises en compte au 1er janvier de l'année suivante. Le décompte de l'effectif est réalisé conformément aux dispositions de l'article L. 412-5 du code du travail.

L'obligation de l'entreprise doit être évaluée au regard de l'année civile. C'est dans ce cadre que s'effectue l'imputation éventuelle des jours de congé pris par les membres du comité d'entreprise et les membres du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail au titre des formations prévues aux articles L. 434-10 et L. 236-10.

On peut s'interroger sur la répartition entre les différentes organisations syndicales présentes dans ces établissements des journées de formation et incidemment des sommes consacrées à la rémunération. Il serait souhaitable, dans un souci d'équité, que les organisations syndicales se réunissent en début d'année afin d'examiner les conditions des départs en congé de l'année à venir ; c'est sur cette base que la formation économique, sociale et syndicale des salariés de l'établissement pourra se développer dans le respect du pluralisme syndical et des droits de chaque salarié.

3 - Le droit individuel à congé

La référence à un nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier d'un congé au cours d'une même année est désormais abandonnée. La loi du 30 décembre 1985, s'inspirant des dispositions jusqu'alors en vigueur, a maintenu la détermination d'un nombre maximal de journées de congé pour chaque salarié : ce nombre est fixé à douze jours en principe ; il peut être porté à dix huit jours pour les animateurs et les personnes appelées à exercer des responsabilités syndicales.

Le législateur a eu pour objectif premier de permettre aux salariés d'exercer l'intégralité des droits qu'ils tenaient de la loi en la matière. Il a ainsi écarté la référence à la notion de jours ouvrables afin d'éviter le renouvellement de litiges liés à l'imputation sur la durée de leurs congés de certaines journées non travaillées habituellement par les salariés. Il en résulte que seules les journées de formation effectivement prises sur le temps de travail du salarié peuvent être décomptées de son contingent personnel, comme du nombre total de journées disponibles dans l'établissement. Le régime est identique pour les formations des membres de comité d'entreprise et de comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail prévu par la loi, le premier alinéa de l'article L. 434-10 ayant également été modifié sur ce point.

Afin de tenir compte de la réalité des formations dispensées et pour permettre de limiter les incidences sur la marche de l'entreprise dans les cas où cela s'avère possible, les règles existant en matière de fractionnement ont été assouplies ; l'article L. 451-1 du code du travail prévoit seulement que la durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours. Ce seuil a été retenu, à la demande des organisations syndicales elles-mêmes afin de prévenir toute confusion entre l'action de formation et la simple information syndicale. Il paraît dès lors possible d'admettre, dans le cadre d'une convention collective ou si les deux parties en sont d'accord, qu'un congé dont la durée totale serait supérieure à deux jours, soit fractionné dans son application et permette plusieurs absences d'une journée.

Le législateur a introduit une disposition particulière en ce qui concerne les animateurs de stages de formation et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Cette catégorie particulière de salariés bénéficie sur un plan individuel d'un potentiel d'absences fixé à dix-huit jours, pris en une ou plusieurs fois. Dans les établissements employant moins de vingt-quatre salariés, le nombre maximum des jours de congé est dans ce cas porté de douze à dix-huit jours.

Dans les établissements de plus de quarante-neuf salariés, le total des jours de congé pris par des salariés à ce titre ne doit pas cependant excéder 50 % de l'ensemble des jours de congé de formation économique, sociale et syndicale ouvert dans l'établissement. Dès lors que des journées de congé sont prises par un salarié au-delà du contingent individuel de douze jours, l'ensemble des journées prises au cours de l'année par ce salarié doit être décompté, le total des congés pris dans ces conditions dans l'établissement ne pouvant excéder le plafond retenu dans l'arrêté.

La loi n'a pas défini les notions d'animateur et de salarié appelés à exercer des responsabilités syndicales alors que cette dernière a été introduite par la loi du 28 décembre 1959 aujourd'hui codifiée sous les articles L. 452-1 et suivants du code du travail. Ces notions sont en réalité difficilement réductibles à une définition juridique précise. Il faut considérer qu'il s'agit de tous les salariés exerçant une fonction d'animation des stages de formation dans le domaine économique, social et syndical et de tous ceux auxquels les organisations syndicales envisagent de confier une responsabilité, ou qui exercent déjà une telle responsabilité, dans le cadre de l'entreprise ou hors de celui-ci.

4 - Modalités du départ en congé

La demande doit être formulée par le salarié au moins un mois à l'avance (art. R. 451-2 du code du travail). Lorsque le congé demandé excède douze jours, la demande doit indiquer la qualité d'animateur ou de salarié appelé à exercer des responsabilités syndicales ; en cas de stages ou sessions multiples envisagés au cours de l'année civile, cette mention particulière figure sur chacune des demandes de congé. L'article L. 451-1 du code du travail précise que l'octroi d'un congé est de droit. Il doit ainsi être considéré comme acquis pour le salarié sauf décision contraire motivée et matérialisée par un écrit notifié dans un délai de huit jours suivant la demande.

Le refus de l'employeur ne peut intervenir que si l'absence du salarié est de nature à porter préjudice à la marche de l'entreprise, et après une procédure permettant à l'employeur d'obtenir un avis conforme des représentants du personnel.

Lorsqu'il existe une représentation du personnel dans l'entreprise ou l'établissement, l'employeur qui entend refuser le bénéfice du congé à un salarié doit saisir les représentants du personnel avant toute décision. Une notification de refus sans consultation préalable de ceux-ci ou en l'absence d'avis conforme de leur part l'exposerait aux sanctions prévues à l'article R. 465-1 du code du travail.

L'employeur pourra cependant s'opposer au départ d'un salarié dans l'hypothèse où le nombre de salariés simultanément absents au titre de la formation économique, sociale et syndicale dépasserait le taux maximum défini au regard de l'effectif de l'établissement dans l'article 3 de l'arrêté du 7 mars 1986. La ou les dernières demandes pourront alors être différées. Par la suite, les demandes à satisfaire éventuellement en priorité seront celles qui ont fait l'objet d'un report.

Sous l'empire de la loi du 23 juillet 1957, les différends éventuels pouvaient conduire dans certaines hypothèses l'une ou l'autre des parties à prendre l'inspecteur du travail pour arbitre. Désormais, en cas de refus opposé par l'employeur à la demande du salarié dans les conditions rappelées ci-dessus, le salarié pourra porter le litige devant le bureau du jugement du conseil de prud'hommes, saisi et statuant en la forme des référés. Cette procédure, applicable pour traiter les litiges nés à l'occasion d'autres congés, comme le congé parental d'éducation (art. L. 122-28-4), doit permettre de voir le litige tranché par le juge judiciaire dans un délai rapproché, sans préjudice pour le départ éventuel du salarié.

5 - Situation du salarié pendant le congé

La loi du 30 décembre 1985 a prévu de nouvelles dispositions relatives au statut du salarié pendant le congé en précisant les conséquences de la suspension du contrat de travail, les conditions de la rémunération et la couverture du risque accident du travail.

a -

Pendant le congé, l'exécution du contrat de travail est suspendue. La durée du congé est cependant assimilée par la loi à une durée de travail effectif pour l'ensemble des droits résultant du contrat de travail. La rédaction de l'article L. 451-2 du code du travail a ainsi été harmonisée avec celle de l'article L. 225-2 relatif à la situation des cadres et animateurs pour la jeunesse pendant le congé qui leur est réservé. La formule désormais insérée dans l'article L. 451-2 du code du travail a une portée générale et dépasse la référence antérieure aux seuls droits détenus par le salarié du fait de son ancienneté dans l'entreprise. Le congé de formation économique, sociale et syndicale ne doit pas engendrer de modification pour le salarié au regard des droits qu'il tient de son contrat de travail.

b -

Le législateur a prévu une rémunération du salarié qui part en congé de formation économique, sociale et syndicale dans les entreprises de plus de dix salariés. L'employeur est tenu d'assurer une rémunération jusqu'à hauteur de 0,08 p. 1 000 du montant des salaires annuels versés dans l'entreprise.

Les dépenses considérées sont déductibles, dans la même limite, du montant de la participation au financement de la formation professionnelle.

Les règles applicables en matière de formation professionnelle pour le calcul du montant de la participation de l'entreprise sont ainsi applicables à la formation économique, sociale et syndicale.

L'obligation de l'employeur doit être appréciée au niveau de l'entreprise ; dans le cas d'établissements distincts, les modalités d'attribution de la rémunération pourront être examinées en cours d'année dans le cadre des établissements sur la base du montant théorique disponible dans ceux-ci au regard de leur masse salariale, sous réserve d'une éventuelle régularisation au niveau de l'entreprise en fin d'année.

Les dépenses de rémunération des stagiaires à prendre en compte s'entendent du montant brut des rémunérations versées aux salariés.

La répartition de cette somme doit bénéficier à chacun des salariés qui partent en congé de formation économique, sociale et syndicale.

Dès lors, une rémunération en fonction de l'ordre des demandes paraît devoir être écartée. Une application différente serait contraire à l'esprit et à la lettre de la loi.

Par mesure de simplification, il serait souhaitable que l'entreprise considère l'année précédente comme

période de référence pour calculer le montant des 0,08 p. 1 000. Cela permettrait d'établir la rémunération minimale d'un salarié pouvant partir en congé compte tenu du nombre de journées disponibles dans chaque établissement au cours de l'année. En fin d'exercice, une régularisation serait effectuée au regard, d'une part, de la masse salariale de l'année écoulée d'autre part, du nombre de journées de formation ayant été effectivement prises.

Le versement d'une rémunération même partielle doit ainsi intervenir au moment des stages, aucune disposition ne permettant un report en fin d'année.

Compte tenu de la complexité d'élaboration d'un système prenant en compte le montant de la rémunération de chaque salarié concerné, il apparaît opportun de considérer que, en l'absence de dispositions conventionnelles, la répartition de la somme consacrée à la formation syndicale dans une même entreprise pourra prendre une forme égalitaire. Néanmoins, sur ce point, la négociation dans l'entreprise entre l'employeur ou ses représentants et les organisations syndicales doit permettre de compléter les moyens à consacrer à la formation syndicale et de définir les modalités les plus adaptées au contexte d'une branche ou d'une entreprise.

Le fait que les sommes correspondant à 0,08 p. 1 000 ne suffisent pas pour rémunérer intégralement l'ensemble des stagiaires ne saurait avoir pour conséquence un report du départ des salariés en congé de formation dans le cadre des droits ouverts dans l'établissement.

Le législateur a fixé en matière de rémunération des dispositions minimales. Celles-ci, souvent, ne permettant pas le maintien de la rémunération du salarié, les dispositions appliquées précédemment en la matière, telles que l'indemnisation par le comité d'entreprise, l'organisme de formation ou une collectivité publique sont dans une large mesure appelées à subsister. Il appartient dès lors à l'employeur de fournir au salarié les attestations nécessaires pour lui permettre de percevoir un revenu complémentaire.

c -

Les accidents en cours de stage et les accidents de trajet donnent lieu désormais à réparation. La loi nouvelle a en effet étendu le bénéfice des dispositions de l'article L. 416 ancien du code de la sécurité sociale (devenu aujourd'hui l'article L. 412-8) aux salariés accomplissant un stage de formation dans les conditions prévues par les articles L. 236-10, L. 434-10 et L. 451-1 du code du travail, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation.

6 - Dispositions conventionnelles

La loi n'a fixé, dans le domaine de la formation économique, sociale et syndicale, que des dispositions minimales. Comme cela a pu être le cas sous l'empire de la loi du 23 juillet 1957, les dispositions du code du travail sont susceptibles d'être utilement complétées par la négociation collective tant au niveau des branches professionnelles qu'au sein des entreprises. On rappellera plus particulièrement que l'article L. 451-4 du code du travail prévoit la possibilité de créer des fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des stagiaires et le financement des formations.

Ainsi des conventions collectives et des accords d'entreprise contiennent des dispositions sur le nombre de jours de congés disponibles, la rémunération, les frais de formation, les conditions de départ...

Les dispositions conventionnelles en vigueur lors de la promulgation de la loi du 30 décembre 1985 continuent à recevoir application dès lors qu'elles se révèlent plus favorables que celle-ci. Il apparaît cependant que la comparaison doit être effectuée globalement et que, en l'absence de dispositions conventionnelles dans leur ensemble plus favorables, les dispositions légales doivent recevoir application dans l'attente d'une nouvelle négociation de la convention ou de l'accord.

Vous voudrez bien me saisir sous le timbre de la direction des relations du travail (bureau DS 3) des difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'application de la présente circulaire.

Annexe

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Nombre de jours de congé disponibles dans l'entreprise ou l'établissement chaque année

| NOMBRE DE SALARIÉS dans l'établissement | NOMBRE DE JOURS MAXIMUM |
|--|--------------------------------|
| 1 à 24 | 12 (a) |
| 25 à 49 | 24 |
| 50 à 74 | 36 |
| 75 à 99 | 48 |
| 100 à 124 | 60 |
| 125 à 149 | 72 |
| 150 à 174 | 84 |
| 175 à 199 | 96 |
| 200 à 224 | 108 |
| 225 à 249 | 120 |
| 250 à 274 | 132 |
| 275 à 299 | 144 |
| 300 à 324 | 156 |
| 325 à 349 | 168 |
| 350 à 374 | 180 |
| 375 à 399 | 192 |
| 400 à 424 | 204 |
| 425 à 449 | 216 |
| 450 à 474 | 228 |
| 475 à 499 | 240 |
| 500 à 549 | 252 |
| 550 à 599 | 264 |
| 600 à 649 | 276 |
| 650 à 699 | 288 |
| 700 à 749 | 300 |
| 750 à 799 | 312 |
| 800 à 849 | 324 |
| | |

| | |
|---------------|-----|
| 850 à 899 | 336 |
| 900 à 949 | 348 |
| 950 à 999 | 360 |
| 1 000 à 1 099 | 372 |
| 1 100 à 1 199 | 384 |
| 1 200 à 1 299 | 396 |
| 1 300 à 1 399 | 408 |
| 1 400 à 1 499 | 420 |
| 1 500 à 1 599 | 432 |
| 1 600 à 1 699 | 444 |
| 1 700 à 1 799 | 456 |
| 1 800 à 1 899 | 468 |
| 1 900 à 1 999 | 480 |
| 2 000 à 2 099 | 492 |
| 2 100 à 2 199 | 504 |
| 2 200 à 2 299 | 516 |
| 2 300 à 2 399 | 528 |
| 2 400 à 2 499 | 540 |
| 2 500 à 2 599 | 552 |
| 2 600 à 2 699 | 564 |
| 2 700 à 2 799 | 576 |
| 2 800 à 2 899 | 588 |
| 2 900 à 2 999 | 600 |
| 3 000 à 3 099 | 612 |
| 3 100 à 3 199 | 624 |
| 3 200 à 3 299 | 636 |
| 3 300 à 3 399 | 648 |
| 3 400 à 3 499 | 660 |
| 3 500 à 3 599 | 672 |
| 3 600 à 3 699 | 684 |
| 3 700 à 3 799 | 696 |
| 3 800 à 3 899 | 708 |
| 3 900 à 3 999 | 720 |
| 4 000 à 4 099 | 732 |

| | |
|------------------------------------|------------|
| 4 100 à 4 199 | 744 |
| 4 200 à 4 299 | 756 |
| 4 300 à 4 399 | 768 |
| 4 400 à 4 499 | 780 |
| 4 500 à 4 599 | 792 |
| 4 600 à 4 699 | 804 |
| 4 700 à 4 799 | 816 |
| 4 800 à 4 899 | 828 |
| 4 900 à 4 999 | 840 |
| 5 000 à 5 199 | 852 |
| Par 200 en plus ou fraction de 200 | + 12 jours |

(a) Dans les établissements de 1 à 24 salariés, le nombre maximum de jours de congés est porté à 18 jours pour les animateurs et salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.