

Une 6ème ordonnance dite « rectificative » a été publiée au journal officiel le 21/12/2017¹. Elle vient compléter et consolider les 5 ordonnances précédentes en assurant la cohérence juridique entre les différents textes liés au code du travail. Entre autres choses, elle simplifie grandement la procédure de maintien de salaire lors d'un congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)². Mais se faisant, elle modifie aussi l'esprit de la loi.

Le code du travail prévoyait déjà le maintien du salaire durant le congé selon un mécanisme de subrogation. Ainsi l'employeur se faisait rembourser par l'organisation syndicale ou l'institut de formation l'ensemble des frais liés au maintien de la rémunération.

L'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 (ou deuxième ordonnance relative à l'organisation du dialogue social) modifiait ce mode de financement en prévoyant qu'en contrepartie du maintien de salaire, l'employeur pouvait déduire les sommes engagées de sa contribution au dialogue social.

La 6ème ordonnance du 20/12 conserve le maintien de la rémunération mais supprime cette contrepartie. Dans sa dernière version modifiée, l'art L2145-6 du Code du travail énonce finalement que le salarié « a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération ». Précisions que la durée de ce congé est assimilée à une durée de travail effectif.

Le maintien de salaire devient donc une obligation pure et simple pour l'employeur et le congé de formation économique, sociale et syndicale est de fait intégré au fonctionnement ordinaire de la vie de l'entreprise.

Une cohérence est donc mise en place entre les prérogatives du Comité Social et Economique, les compétences requises pour ses membres et le financement de la formation qu'elle implique pour les acquérir. Et soyons bien tous convaincus que la formation syndicale est nécessaire à un dialogue social de qualité pour l'avenir.

NB : L'art. 4 de l'ordonnance du 20/12 diffère au 1er janvier l'entrée en vigueur de cette réforme. Ce qui signifie qu'en cas de départ en congé entre le **22 septembre et le 31 décembre** l'employeur est en droit de demander à l'OS le remboursement du montant versé (y compris les cotisations et contributions sociales liées) selon les conditions habituelles du système antérieur de subrogation.

¹ Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/12/20/MTRX1733141R/jo/texte>

² Tous les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier de 12 jours par an au titre de ce congé (18 jours pour les animateurs de stage et les responsables syndicaux) ; refus possible par l'employeur au-delà d'un plafond de jours relatif à la taille de l'entreprise.