

# LES SUSPENSIONS POUR ASSISTANCE, CONSEIL ET REPRÉSENTATION

---

## ASSISTANCE ET REPRÉSENTATION DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

### DROIT DU TRAVAIL

Les conseillers prud'homaux bénéficient d'autorisations d'absences pour se rendre et participer :

- aux séances du bureau de conciliation, du bureau de jugement et aux audiences de référé ;
- à l'exécution et au contrôle des mesures d'instruction ;
- aux commissions et assemblées générales du conseil de prud'hommes auxquels ils appartiennent ;

Le conseiller rapporteur peut également s'absenter pour effectuer les missions qui lui sont propres.

*Article L. 1442-5 du Code du travail*

### Statut

Les conseillers prud'homaux sont des salariés ou employeurs élus pour 5 ans au conseil de prud'hommes. L'employeur doit laisser au salarié de son entreprise, membre d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre aux activités prud'homales définies par décret.

*Article L. 1442-5 du Code du travail  
CE, 17 mars 2010, n° 319785*

Ces activités sont de quatre types :

- les activités liées à la fonction prud'homale (prestation de serment, participation aux assemblées générales du conseil de prud'hommes, etc.) ;
- les activités juridictionnelles (étude préparatoire d'un dossier, préalable à l'audience de formation de référé ou du bureau de jugement, etc.) ;
- les activités administratives du président et du vice-président du conseil de prud'hommes ;
- les activités administratives du président et du vice-président de section.

*Article L. 1442-5 du Code du travail*

Le temps passé par le conseiller hors de l'entreprise pendant ses heures de travail pour l'exercice de ses fonctions est assimilé à du temps de travail effectif pour tous les droits que le salarié tient de son contrat de travail et des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles (congrés payés, ancienneté, etc.).

*Article L. 1442-6 du Code du travail*

### Congé de formation

Dès leur élection, les conseillers prud'homaux ont droit à un congé de formation nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Sa durée ne peut dépasser 6 semaines par mandat et 2 semaines au cours d'une même année civile, avec possibilité de fractionnement.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 15 jours à l'avance, ou 30 jours à l'avance dès lors que la durée de l'absence est supérieure à 3 jours consécutifs.

Les absences pour formation du conseiller prud'homal sont admises au titre des dépenses de formation déductibles de la participation de l'employeur à la formation professionnelle continue.

*Articles L. 1442-2 et D. 1442-7 du Code du travail*

Le temps ainsi passé en stage de formation est assimilé 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 le salarié de son contrat.

### Congés payés, ancienneté et temps de travail effectif

Les absences d'un conseiller prud'homal pour exercer ses fonctions ou au titre de la formation afférente sont assimilées à du temps de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour le droit aux prestations d'assurance sociale et aux prestations familiales ;
- pour tous les droits que le salarié tient de son ancienneté au sein de l'entreprise.

*Article L. 1442-6 du Code du travail*

### Rupture du contrat

L'exercice de fonctions prud'homales ne peut être une cause de rupture du contrat de travail, même si les absences perturbent la bonne marche de l'entreprise.

*Article L. 2411-1 du Code du travail*

Le licenciement peut toutefois être prononcé pour un motif étranger aux fonctions représentatives du salarié. Dans cette hypothèse, il est soumis à la procédure applicable pour le licenciement des délégués syndicaux, c'est-à-dire autorisé par l'inspecteur du travail. Le conseiller prud'homal bénéficie de cette protection exceptionnelle contre le licenciement :

- durant les 3 mois qui suivent sa candidature aux élections prud'homales ;
- au cours de son mandat ;
- pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de celui-ci.

La méconnaissance par l'employeur de ce statut protecteur est sanctionnée :

- soit par le versement au salarié des rémunérations susceptibles d'être perçues jusqu'à expiration de la période protégée (6 mois suivant la fin du mandat) ;
- soit par la réintégration du salarié dans son ancien emploi assortie, le cas échéant, de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir depuis la rupture de son contrat jusqu'à la date de sa réintégration.

Le résultat des élections prud'homales étant connu de tous, et l'employeur ayant la possibilité de consulter la liste des candidats auprès de la préfecture, ce dernier ne peut arguer de son ignorance de la qualité de conseiller prud'homal du salarié, pour justifier le non-respect de la procédure exceptionnelle de licenciement.

*Cass. soc. 9 juin 1998, n° 96-43.015*

L'obligation de demander l'autorisation à l'inspecteur du travail est étendue à tout mode de rupture du contrat de travail dont l'employeur prend l'initiative : départs négociés, mise à la retraite, rupture conventionnelle, etc. Seuls la démission et le départ volontaire à la retraite, à l'initiative du salarié, sont exemptés de cette autorisation.

## PAIE

### Rémunération

Les absences de l'entreprise des conseillers prud'hommes justifiées par l'exercice de leurs fonctions n'entraînent aucune diminution de leur rémunération.

*Article L. 1442-6 du Code du travail*

Bien qu'il soit à l'extérieur, l'employeur doit lui verser la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il avait travaillé dans l'entreprise.

C'est le cas, par exemple, de la demi-heure de pause rémunérée en cas de travail posté.

*Cass. soc. 7 avril 1994, n° 92-42.458*

Ou des majorations pour heures supplémentaires.

*Cass. soc. 25 mai 2005, n° 03-43.373*

Les salariés membres d'un conseil de prud'hommes ont les mêmes droits en matière de rémunération et d'avantages y afférents, qu'ils appartiennent au collège salariés ou au collège employeurs.

*Cass. soc. 12 octobre 2005, n° 03-47.749*

Les règles d'indemnisation par l'État des conseillers prud'homaux ont été modifiées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2009. Les activités indemnissables sont élargies :

- à la participation à l'audience de rentrée solennelle ;
- à l'étude préparatoire d'un dossier avant l'audience devant le bureau de conciliation, dans la limite de 30 minutes par dossier ;
- à la relecture et à la signature par le président de la formation de référé ou du bureau de jugement des décisions dont la rédaction a été confiée à un autre membre de l'une de ces formations ;
- aux activités administratives des présidents et vice-présidents de chambre.

Le nombre d'heures indemnissables au titre de la rédaction d'un jugement est porté de 3 à 5 heures, et l'indemnisation des activités administratives est augmentée.

Les conseillers prud'homaux rémunérés au forfait-jours bénéficient du maintien intégral de leur rémunération et des avantages afférents ; l'employeur sera par la suite remboursé de cette rémunération qu'il aura dû verser.

*Article D. 1423-63 I du Code du travail*

*Décrets n° 2009-1010 et 2009-1011 du 25 août 2009*

*Circulaire DS/SJ09 - 323 du 16 août 2009*

L'État rembourse mensuellement aux employeurs les salaires maintenus aux conseillers prud'hommes du collège salariés pour leur permettre d'exercer leurs fonctions pendant le temps de travail ainsi que les avantages et les charges sociales correspondantes. Il faut en adresser la demande au greffe du conseil de prud'hommes au plus tard dans l'année civile qui suit l'année de l'absence du salarié de l'entreprise. À défaut, la demande est prescrite.

*Articles L. 1442-6 et D. 1423-59 du Code du travail*

*Circulaire SJ-09-323-AB1 du 16 septembre 2009*

Pour ce faire, l'employeur adresse sa demande au greffe du conseil de prud'hommes un état des absences contresigné par le salarié, une copie du bulletin de paie du salarié. Il utilise un formulaire spécifique : le Cerfa n° 13705\*01 disponible sur notre site internet sous les références suivantes :

[www.gereso.com/edition/absences/cerfa13705-01.pdf](http://www.gereso.com/edition/absences/cerfa13705-01.pdf)

## Vacations

Des vacances sont allouées par l'État aux conseillers prud'homaux salariés exerçant leurs fonctions en dehors des heures de travail.

*Article D. 1423-56 du Code du travail*

Les frais de déplacement des conseillers prud'homaux pour l'exercice d'activités définies par décret sont aussi pris en charge par l'État.

*Article D. 1423-64 du Code du travail*

*Circulaire SJ-09-323-AB1 du 16 septembre 2009*

## PROTECTION SOCIALE

Les absences d'un conseiller prud'homal pour exercer ses fonctions ou au titre de la formation afférente sont assimilées à du temps de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour le droit aux prestations d'assurance sociale et aux prestations familiales ;
- pour tous les droits que le salarié tient de son ancienneté au sein de l'entreprise.

*Article L. 1442-6 du Code du travail*

Aussi, l'accident survenu au conseiller prud'homal dans l'exercice de ses fonctions est un accident du travail. Le conseiller prud'homal est couvert par la législation accident de travail et accident de trajet qu'il exerce son travail habituel ou ses fonctions de conseiller.

## ÉPARGNE SALARIALE

### La participation

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation.

*Article L. 3324-3 du Code du travail*

La détermination des bénéficiaires est fondée sur le critère d'appartenance juridique à l'entreprise et se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français). Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation. Ainsi, il est impossible d'exclure un salarié conseiller prud'homal du bénéfice de la réserve spéciale de participation. La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente et plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites des plafonds de répartition individuelle.

*Article L. 3324-5 du Code du travail*

Une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée pour bénéficier de la participation. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder 3 mois. L'accord peut être plus favorable pour le salarié et fixer une durée d'ancienneté plus courte. L'ancienneté est considérée ici comme la durée totale d'appartenance à l'entreprise sans que soient déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

*Article L. 3342-1 du Code du travail*

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise par le salarié, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Les critères de répartition sont en principe fonction des clauses prévues dans l'accord instituant la participation. Faute d'accord entre les signataires, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite du plafond fixé à l'article D. 3324-10 du Code du travail (4 plafonds annuels de Sécurité sociale). D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de la réserve spéciale de participation doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la réserve spéciale de participation. Celle-ci peut être répartie :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

#### **Répartition en fonction du salaire**

La répartition de la réserve spéciale de participation peut se faire en totalité ou en partie, proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice. Par salaire, il faut entendre les salaires à prendre en compte au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Lorsque le salarié est absent en raison de l'exercice de ses fonctions de conseiller prud'homal, il perçoit l'intégralité de sa rémunération, de ce fait, son absence n'aura aucun impact sur la réserve spéciale de participation qui lui sera accordé.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Répartition selon la durée de présence**

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. C'est pourquoi, l'absence en raison de l'exercice de ses fonctions de conseiller prud'homal, légalement assimilée à du travail effectif, permet au salarié de percevoir l'intégralité de sa réserve spéciale de participation.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Répartition uniforme**

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord de participation une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié).

Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de la RSP est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Chaque salarié percevant le même montant, il n'y a pas lieu de prendre en compte l'absence en raison de l'exercice des fonctions de conseiller prud'homal.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Utilisation des critères de répartition**

Lorsque le critère de salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères, sous réserve de l'application de clauses plus favorables. L'entreprise ne peut, par conséquent, surpénaliser l'absentéisme. Au contraire, l'entreprise peut instaurer un salaire plancher pour la répartition de la réserve spéciale de participation et/ou un salaire plafond. En cas d'utilisation conjointe des différents critères, ceux-ci ne peuvent s'appliquer à une masse unique de participation : la répartition d'une masse unique de participation au prorata des salaires effectivement perçus, affectés d'un coefficient de présence surpénalisant l'absentéisme est, par conséquent, prohibée. Par contre, un calcul effectué sur deux masses distinctes conserve un caractère proportionnel. Chaque critère doit donc s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

## **L'INTÉRESSEMENT**

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements du groupe, entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

*Article L. 3344-1 du Code du travail*

L'article L. 3313-2 du Code du travail permet à l'entreprise de limiter le champ d'application de l'intéressement à certains établissements de l'entreprise. L'accord peut, par conséquent, exclure un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il y a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante. Cette autonomie se traduit par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. Lorsqu'il existe des comités d'établissements, l'accord d'intéressement peut moduler son champ d'application en considérant les différents centres d'activité de l'entreprise ayant donné lieu à l'institution de ces comités. À défaut, la notion d'établissement est appréciée en fonction des critères retenus pour la mise en place d'un comité. Si l'accord peut exclure un établissement, l'accord ne peut exclure, à l'intérieur d'une entreprise ou d'un établissement ou d'une unité de travail, une catégorie de salariés.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

L'accord peut exiger une durée minimum d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

*Article L. 3342-1 du Code du travail*

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. Il est tenu compte du temps de travail effectif sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Un accord d'intéressement ne peut écarter les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ainsi que ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum d'ancienneté du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

*Cass. soc. 21 octobre 2003, n° 01-21.353*

La répartition de l'intéressement peut être modulée selon les unités de travail de l'entreprise ou l'établissement mais la notion d'unité de travail n'est pas définie par le Code du travail. Les critères constitutifs de l'unité de travail sont les suivants :

- salariés travaillant habituellement ensemble ;
- salariés exerçant des tâches proches ou identiques ;
- salariés ayant des conditions de travail analogues ;
- salariés étant placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail peut être constituée par différentes structures, variant selon l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir :

- d'un bureau ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier ;
- du service nouveau d'une entreprise.

L'unité de travail ne peut se confondre avec un salarié unique, sous peine de constituer un intéressement personnalisé ou avec une catégorie de salariés.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Répartition de l'intéressement**

L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence ou retenir conjointement ces différents critères. L'accord d'intéressement ne peut, par contre, fonder la répartition sur des critères de performances individuelles des salariés.

*Article L. 3314-5 du Code du travail  
Cass. soc. 13 avril 1995, n° 93-15.295*

#### **Modalités d'appréciation des critères**

D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité. Ainsi, la Cour de cassation exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice. De la même façon, la définition du salaire ne peut conduire à restreindre le droit à intéressement de certaines catégories de salariés, voire à les exclure du bénéfice de l'intéressement, ce qui remettrait en cause le caractère collectif de l'intéressement.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Modalités d'application des critères**

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. Si le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères. La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères. Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

### **Répartition en fonction du salaire**

L'accord doit définir la notion de salaire retenue pour la répartition de l'intéressement. La répartition peut se faire en fonction du salaire effectivement versé au salarié durant l'année ou en fonction du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. Il peut être tenu compte, en cas d'absence (maladie, accident du travail, ...) d'un salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle du salarié. Lors d'une absence en raison de l'exercice des fonctions de conseiller prud'homal, il n'est opéré aucun abattement sur le salaire et par conséquent aucun abattement non plus sur la prime d'intéressement.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### **Répartition selon la durée de présence**

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. Étant donné que l'absence en raison de l'exercice des fonctions de conseiller prud'homal est assimilé légalement à du temps de travail effectif, le salarié doit nécessairement percevoir une prime d'intéressement (si les critères de déclenchement sont remplis).

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

Un accord prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, institue une pénalisation de ces absences et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

*Cass. soc. 7 mai 2003, n° 01-21.033*

De la même façon, toute clause d'un accord prévoyant une réduction du montant de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est contraire au caractère collectif de l'intéressement. En l'espèce, l'accord pondérait chaque mois la prime d'intéressement en fonction des absences autres que celles dues aux accidents du travail, maladie professionnelle, maternité, heures de délégation des représentants du personnel, de façon plus que proportionnelle à la durée de l'absence. La Cour de cassation se fonde sur ce caractère plus que proportionnel pour juger la clause illégale. De la même façon, la clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distinguées.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 16 décembre 2003, n° 02-30.904*

De même, la clause d'un accord d'intéressement ayant pour effet d'instituer une pénalisation des absences, et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, prive les primes du caractère de rémunération collective de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit aux exonérations légales.

*Cass. soc. 1<sup>er</sup> avril 1999, n° 97-17.515*

### *Répartition uniforme*

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord d'intéressement une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de l'intéressement est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences n'ont aucun impact dans cette répartition.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*



## TEMPS PASSÉ EN TANT QUE CONSEILLER DU SALARIÉ

### DROIT DU TRAVAIL

#### Personnes concernées

Toute personne bénéficiant d'une expérience du monde de l'entreprise et des relations entre employeurs et salariés, ainsi que d'une certaine connaissance du droit social, peut devenir conseiller du salarié. Lors d'un entretien préalable au licenciement, il est possible de se faire assister. Cette assistance se fait par une personne librement choisie par le salarié à l'encontre duquel le licenciement est envisagé. Cet entretien revêt un caractère strictement personnel et individuel. Il ne peut en aucun cas être étendu à des collègues à l'encontre desquels la même sanction est envisagée et les mêmes faits reprochés.

*Cass. soc. 23 avril 2003, n° 01-40.817*

L'assistant ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de l'assistance.

*Cass. soc. 12 février 1991, n° 87-45.259*

Il doit, en outre, être remboursé des éventuels frais de transport exposés pour se rendre à cet entretien préalable.

*Cass. soc. 25 octobre 2000, n° 98-42.260*

Et ce remboursement intervient quel que soit le statut du conseiller.

*Cass. soc. 3 mars 2004, n° 01-43.579*

Étant donné que le conseiller du salarié n'est pas forcément un représentant du personnel, lorsque ce conseiller appartient à cette catégorie, il apparaît inopportun d'amputer le crédit d'heure dont il dispose du temps passé à cette assistance. En effet, non seulement, il ne choisit pas d'être conseiller du salarié mais en plus, si le salarié choisi n'était pas un représentant du personnel, il n'y aurait aucun crédit d'heures à amputer.

En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, le salarié peut demander à être assisté par un membre du personnel ou par un conseiller inscrit sur une liste établie par le préfet. Les conseillers du salarié figurent sur des listes préparées dans chaque région par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), après consultation des organisations de salariés et d'employeurs les plus représentatives. Elles sont arrêtées par le Préfet du département. Ces listes sont révisées tous les 3 ans mais peuvent être complétées à tout moment. Elles peuvent être consultées :

- dans chaque section d'inspection du travail ;
- dans toutes les mairies.

Le préfet établit cette liste de conseillers au niveau départemental, comprenant notamment d'anciens magistrats, des retraités, parfois des représentants du personnel d'autres entreprises, et comportant le nom, l'adresse, la profession et l'appartenance syndicale éventuelle de ces conseillers.

Elle ne peut, en revanche, comporter de conseillers prud'homaux en activité.

*Article L. 1232-7 du Code du travail*

L'absence de représentants du personnel ne doit pas être appréciée dans le cadre de l'établissement mais dans le cadre de l'entreprise.

*Cass. soc. 26 novembre 1996, n° 95-42.457*

Il en est de même en cas d'unité économique et sociale (UES).

*Cass. soc. 21 septembre 2005, n° 03-44.810*

Attention, la présence d'un délégué syndical suffit à écarter la possibilité de faire appel à un conseiller inscrit sur une liste.

*Cass. soc. 19 février 2002, n° 00-40.657*

C'est au salarié souhaitant se faire assister par un conseiller inscrit sur une liste de prendre l'initiative de cette démarche. Il doit informer le conseiller de la date, de l'heure et du lieu de l'entretien, et aviser l'employeur de sa démarche. Lorsque le conseiller est indisponible, l'entretien peut être reporté si l'employeur est d'accord. Dans le cas contraire, le salarié peut solliciter un autre conseiller de la liste. Si l'entretien doit se dérouler dans un département différent de celui où il travaille, le conseiller doit être obligatoirement choisi sur la liste établie dans le département du lieu de convocation.

*CA Poitiers, 28 décembre 1994, n° 93-2509*

### Missions dévolues

Les conseillers du salarié exercent leur mission dans :

- le département où est établie la liste à laquelle le conseiller appartient ;
- les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel élue ou désignée.

La mission du conseiller du salarié est strictement limitée à l'assistance et au conseil du salarié lors de l'entretien préalable. Le conseiller n'a pas à informer l'inspection du travail des situations contraires au droit du travail qu'il peut être amené à voir.

Il est, en outre, tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise. Qu'il soit salarié de l'entreprise ou inscrit sur une liste, l'attestation qu'il établit à la suite de l'entretien ou son témoignage sont des éléments de preuves recevables dans le cadre d'un procès prud'homal.

*Cass. soc. 27 mars 2001, n° 98-44.666*

*Cass. soc. 12 février 2002, n° 99-45.634*

*Cass. soc. 30 octobre 2002, n° 00-46.314*

Attention, l'indication de faits matériellement inexacts est susceptible d'engager la responsabilité pénale du salarié.

*Cass. crim. 26 mars 2002, n° 01-84.215*

### Autorisation d'absence

Les salariés exerçant les fonctions de conseiller du salarié en cas de licenciement bénéficient d'un statut protecteur chez leur employeur. Ce dernier est, en effet tenu de laisser au conseiller le temps nécessaire à sa mission. Pour se faire, le conseiller du salarié dispose d'un crédit d'heures maximal de 15 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions et pour les besoins de sa formation.

*Articles L. 1232-8 et L. 1232-12 du Code du travail*

Seuls les employeurs de plus de 11 salariés sont tenus d'autoriser des absences à un conseiller du salarié, dans la limite du quota accordé par la loi.

Si le conseiller est par ailleurs titulaire d'un mandat de représentant du personnel, il cumule les autorisations d'absence et les crédits d'heures.

### Congés payés, ancienneté et temps de travail effectif

Ces absences ne doivent entraîner aucune réduction de rémunération et des avantages afférents. Elles sont assimilées à du temps de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour le droit aux prestations d'assurance sociale et aux prestations familiales ;
- pour tous les droits que le salarié tient de son ancienneté au sein de l'entreprise.

*Article L. 1232-9 du Code du travail*

### Rupture du contrat de travail

Les salariés inscrits sur liste départementale en tant que conseiller du salarié bénéficient d'une protection exceptionnelle contre le licenciement : comme pour les délégués syndicaux, la rupture de leur contrat de travail, à l'initiative de l'employeur (licenciement, mise à la retraite, etc.) doit être autorisée par l'inspecteur du travail.

*Article L. 1232-14 du Code du travail*

La version du Code du travail entrée en vigueur en mai 2008 ne précise plus si le conseiller du salarié bénéficie, comme le délégué syndical, d'une prolongation de protection contre le licenciement pendant 1 an suivant le terme de son mandat, dès lors qu'il a exercé ses fonctions représentatives pendant au moins 12 mois. Mais la Cour de cassation rappelle que le licenciement d'un conseiller du salarié qui a exercé son mandat pendant plus de 12 mois, notifié moins d'un an après le terme dudit mandat, doit être précédé d'une autorisation administrative.

*Cass. soc. 27 janvier 2010, n° 08-44.376*

### PAIE

Les absences dues à l'exercice de la mission de conseiller sont rémunérées par l'employeur, lui-même remboursé par l'État, et n'entraînent aucune diminution de rémunération et des avantages afférents. Sur une semaine donnée, il peut donc déclencher des heures supplémentaires, si sa durée du travail, y compris l'assistance lors d'un entretien préalable au licenciement, dépasse 35 heures.

*Article L. 1232-9 du Code du travail*

Le conseiller du salarié peut aussi se faire rembourser, sur justificatif, les frais de déplacement occasionnés par sa mission.

*Article D.1232-7 du Code du travail*

Si le conseiller a effectué au moins 4 interventions dans l'année civile, il bénéficie d'une indemnité forfaitaire annuelle de **40 €**.

*Article D.1232-8 du Code du travail*

## PROTECTION SOCIALE

Les absences du conseiller du salarié ne doivent entraîner aucune réduction de rémunération et des avantages afférents. Elles sont assimilées à du temps de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour le droit aux prestations d'assurance sociale et aux prestations familiales ;
- pour tous les droits que le salarié tient de son ancienneté au sein de l'entreprise.

*Article L. 1232-9 du Code du travail*

De plus, le conseiller du salarié bénéficie de la couverture au titre des accidents du travail et du trajet pendant l'exercice de sa mission.

*Article D. 412-79 du Code de la Sécurité sociale*  
*Circulaire DRT n° 2000-4 du 10 avril 2000*

## ÉPARGNE SALARIALE

### La participation

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation.

*Article L. 3324-3 du Code du travail*

La détermination des bénéficiaires est fondée sur le critère d'appartenance juridique à l'entreprise et se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français). Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation. Ainsi, il est impossible d'exclure un salarié conseiller du salarié du bénéfice de la réserve spéciale de participation. La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle.

*Article L. 3324-5 du Code du travail*

Une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée pour bénéficier de la participation. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder 3 mois. L'accord peut être plus favorable pour le salarié et fixer une durée d'ancienneté plus courte. L'ancienneté est considérée ici comme la durée totale d'appartenance à l'entreprise sans que soient déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

*Article L. 3342-1 du Code du travail*

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise par le salarié, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Les critères de répartition sont en principe fonction des clauses prévues dans l'accord instituant la participation. Faute d'accord entre les signataires, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite du plafond fixé à l'article D. 3324-10 du Code du travail (4 plafonds annuels de Sécurité sociale). D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de la réserve spéciale de participation doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la réserve spéciale de participation. Celle-ci peut être répartie :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

#### **Répartition en fonction du salaire**

La répartition de la réserve spéciale de participation peut se faire en totalité ou en partie, proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice. Par salaire, il faut entendre les salaires à prendre en compte au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Lorsque le salarié est absent en raison de l'exercice de ses fonctions de conseiller du salarié, il perçoit l'intégralité de sa rémunération, de ce fait, son absence n'aura aucun impact sur la réserve spéciale de participation qui lui sera accordé.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Répartition selon la durée de présence**

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. C'est pourquoi, l'absence en raison de l'exercice de ses fonctions de conseiller du salarié, légalement assimilée à du travail effectif, permet au salarié de percevoir l'intégralité de sa réserve spéciale de participation.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Répartition uniforme**

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord de participation une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de la RSP est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Chaque salarié percevant le même montant, il n'y a pas lieu de prendre en compte l'absence en raison de l'exercice des fonctions de conseiller du salarié.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### *Utilisation des critères de répartition*

Lorsque le critère de salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères, sous réserve de l'application de clauses plus favorables. L'entreprise ne peut, par conséquent, surpénaliser l'absentéisme. Au contraire, l'entreprise peut instaurer un salaire plancher pour la répartition de la réserve spéciale de participation et/ou un salaire plafond. En cas d'utilisation conjointe des différents critères, ceux-ci ne peuvent s'appliquer à une masse unique de participation : la répartition d'une masse unique de participation au prorata des salaires effectivement perçus, affectés d'un coefficient de présence surpénalisant l'absentéisme est, par conséquent, prohibée. Par contre, un calcul effectué sur deux masses distinctes conserve un caractère proportionnel. Chaque critère doit donc s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### **L'intéressement**

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements du groupe, entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

*Article L. 3344-1 du Code du travail*

L'article L. 3313-2 du Code du travail permet à l'entreprise de limiter le champ d'application de l'intéressement à certains établissements de l'entreprise. L'accord peut, par conséquent, exclure un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il y a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante. Cette autonomie se traduit par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. Lorsqu'il existe des comités d'établissements, l'accord d'intéressement peut moduler son champ d'application en considérant les différents centres d'activité de l'entreprise ayant donné lieu à l'institution de ces comités. À défaut, la notion d'établissement est appréciée en fonction des critères retenus pour la mise en place d'un comité. Si l'accord peut exclure un établissement, l'accord ne peut exclure, à l'intérieur d'une entreprise ou d'un établissement ou d'une unité de travail, une catégorie de salariés.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

L'accord peut exiger une durée minimum d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

*Article L. 3342-1 du Code du travail*

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. Il est tenu compte du temps de travail effectif sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Un accord d'intéressement ne peut écarter les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ainsi que ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum d'ancienneté du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

*Cass. soc. 21 octobre 2003, n° 01-21.353*

La répartition de l'intéressement peut être modulée selon les unités de travail de l'entreprise ou l'établissement mais la notion d'unité de travail n'est pas définie par le Code du travail. Les critères constitutifs de l'unité de travail sont les suivants :

- salariés travaillant habituellement ensemble ;
- salariés exerçant des tâches proches ou identiques ;
- salariés ayant des conditions de travail analogues ;
- salariés étant placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail peut être constituée par différentes structures, variant selon l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir :

- d'un bureau ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier ;
- du service nouveau d'une entreprise.

L'unité de travail ne peut se confondre avec un salarié unique, sous peine de constituer un intéressement personnalisé ou avec une catégorie de salariés.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Répartition de l'intéressement**

L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence ou retenir conjointement ces différents critères. L'accord d'intéressement ne peut, par contre, fonder la répartition sur des critères de performances individuelles des salariés.

*Article L. 3314-5 du Code du travail  
Cass. soc. 13 avril 1995, n° 93-15.295*

#### **Modalités d'appréciation des critères**

D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité. Ainsi, la Cour de cassation exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice. De la même façon, la définition du salaire ne peut conduire à restreindre le droit à intéressement de certaines catégories de salariés, voire à les exclure du bénéfice de l'intéressement, ce qui remettrait en cause le caractère collectif de l'intéressement.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Modalités d'application des critères**

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. Si le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères. La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères. Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

#### **Répartition en fonction du salaire**

L'accord doit définir la notion de salaire retenue pour la répartition de l'intéressement. La répartition peut se faire en fonction du salaire effectivement versé au salarié durant l'année ou en fonction du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. Il peut être tenu compte, en cas d'absence (maladie, accident du travail, ...) d'un salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle du salarié. Lors d'une absence en raison de l'exercice des fonctions de conseiller du salarié, il n'est opéré aucun abattement sur le salaire et par conséquent aucun abattement non plus sur la prime d'intéressement.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. Étant donné que l'absence en raison de l'exercice des fonctions de conseiller du salarié est assimilée légalement à du temps de travail effectif, le salarié doit nécessairement percevoir une prime d'intéressement.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

Un accord prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, institue une pénalisation de ces absences et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

*Cass. soc. 7 mai 2003, n° 01-21.033*

De la même façon, toute clause d'un accord prévoyant une réduction du montant de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est contraire au caractère collectif de l'intéressement. En l'espèce, l'accord pondérait chaque mois la prime d'intéressement en fonction des absences autres que celles dues aux accidents du travail, maladie professionnelle, maternité, heures de délégation des représentants du personnel, de façon plus que proportionnelle à la durée de l'absence. La Cour de cassation se fonde sur ce caractère plus que proportionnel pour juger la clause illégale. De la même façon, la clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distinguées.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 16 décembre 2003, n° 02-30.904*

De même, la clause d'un accord d'intéressement ayant pour effet d'instituer une pénalisation des absences, et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, prive les primes du caractère de rémunération collective de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit aux exonérations légales.

*Cass. soc. 1<sup>er</sup> avril 1999, n° 97-17.515*

### Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord d'intéressement une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de l'intéressement est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences n'ont aucun impact dans cette répartition.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

## CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

*Article L. 3142-7 du Code du travail*

### BÉNÉFICIAIRES

Ce congé de formation, ouvert à tout salarié, est accessible aux représentants du personnel et aux salariés qui exercent une mission syndicale dans l'entreprise. Les congés de formation économique accessibles aux membres du comité d'entreprise et les congés de formation syndicale pour les représentants syndicaux répondent aux conditions définies aux articles L. 3142-7 et suivants du Code du travail.

### ORGANISMES DISPENSATEURS

La liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit aux congés de formation économique et sociale et syndicale est établie par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis d'une commission placée sous sa présidence et comprenant :

- un représentant du ministre chargé de l'éducation nationale ;
- un représentant du ministre chargé de l'agriculture ;
- deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au plan national.

*Article R. 3142-2 du Code du travail*

### DROIT DU TRAVAIL

#### Demande

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé par l'employeur est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

*Article L. 3142-13 du Code du travail*

Le salarié adresse à l'employeur, au moins 30 jours avant le début du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

*Article R. 3142-3 du Code du travail*

Le refus du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale par l'employeur est notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. En cas de différend, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

*Article R. 3142-4 du Code du travail*

### Durée du congé

La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

*Article L. 3142-9 du Code du travail*

L'organisme chargé des stages ou sessions délivre au salarié une attestation constatant la fréquentation effective de celui-ci. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

*Article R. 3142-5 du Code du travail*

### Congés payés, ancienneté et temps de travail effectif

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.

*Article L. 3142-12 du Code du travail*

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

- contenir des dispositions plus favorables notamment en matière de rémunération ;
- préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;
- fixer les modalités du financement de la formation, destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;
- définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application de cette réglementation ;
- prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation.

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

*Article L. 3142-14 du Code du travail*

### PAIE

Le ou les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale donnent lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises de 10 salariés et plus. Cette rémunération est versée à la fin du mois au cours duquel la session de formation a eu lieu.

*Article L. 3142-8 du Code du travail*

Dans les entreprises de 10 salariés et plus, l'employeur rémunère les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Ce montant est entendu au sens du 1 de l'article 231 du Code général des impôts relatif à la taxe sur les salaires. Les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

*Article R. 3142-1 du Code du travail*

## PROTECTION SOCIALE

Les absences du salarié en congé formation économique, sociale et syndicale ne doivent entraîner aucune réduction de rémunération et des avantages afférents. Elles sont assimilées à du temps de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour le droit aux prestations d'assurance sociale et aux prestations familiales ;
- pour tous les droits que le salarié tient de son ancienneté au sein de l'entreprise.

*Article L. 3142-12 du Code du travail*

Le salarié bénéficie donc du maintien de sa couverture sociale pendant toute la durée de ce congé.

## ÉPARGNE SALARIALE

### La participation

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation.

*Article L. 3324-3 du Code du travail*

La détermination des bénéficiaires est fondée sur le critère d'appartenance juridique à l'entreprise et se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français). Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation. Ainsi, il est impossible d'exclure un salarié en congé formation économique, sociale et syndicale du bénéfice de la réserve spéciale de participation. La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Elle est plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites des plafonds de répartition individuelle.

*Article L. 3324-5 du Code du travail*

Une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée pour bénéficier de la participation. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder 3 mois. L'accord peut être plus favorable pour le salarié et fixer une durée d'ancienneté plus courte. L'ancienneté est considérée ici comme la durée totale d'appartenance à l'entreprise sans que soient déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

*Article L. 3342-1 du Code du travail*

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise par le salarié, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Les critères de répartition sont en principe fonction des clauses prévues dans l'accord instituant la participation. Faute d'accord entre les signataires, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite du plafond fixé à l'article D. 3324-10 du Code du travail (4 plafonds annuels de Sécurité sociale). D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de la réserve spéciale de participation doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la réserve spéciale de participation. Celle-ci peut être répartie :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

#### **Répartition en fonction du salaire**

La répartition de la réserve spéciale de participation peut se faire en totalité ou en partie, proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice. Par salaire, il faut entendre les salaires à prendre en compte au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Lorsque le salarié est absent en raison d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, il perçoit l'intégralité de sa rémunération, de ce fait, son absence n'aura aucun impact sur la réserve spéciale de participation qui lui sera accordé.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Répartition selon la durée de présence**

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. C'est pourquoi, l'absence en raison d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, légalement assimilés à du travail effectif, permet au salarié de percevoir l'intégralité de sa réserve spéciale de participation.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Répartition uniforme**

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord de participation une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de la RSP est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Chaque salarié percevant le même montant, il n'y a pas lieu de prendre en compte l'absence en raison d'un congé de formation économique, sociale et syndicale.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### *Utilisation des critères de répartition*

Lorsque le critère de salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être proportionnelle à ces critères, sous réserve de l'application de clauses plus favorables. L'entreprise ne peut, par conséquent, surpénaliser l'absentéisme. Au contraire, l'entreprise peut instaurer un salaire plancher pour la répartition de la réserve spéciale de participation et/ou un salaire plafond. En cas d'utilisation conjointe des différents critères, ceux-ci ne peuvent s'appliquer à une masse unique de participation : la répartition d'une masse unique de participation au prorata des salaires effectivement perçus, affectés d'un coefficient de présence surpénalisant l'absentéisme est, par conséquent, prohibée. Par contre, un calcul effectué sur deux masses distinctes conserve un caractère proportionnel. Chaque critère doit donc s'appliquer à une "sous-masse" distincte.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

## **L'INTÉRESSEMENT**

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements du groupe, entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

*Article L. 3344-1 du Code du travail*

L'article L. 3313-2 du Code du travail permet à l'entreprise de limiter le champ d'application de l'intéressement à certains établissements de l'entreprise. L'accord peut, par conséquent, exclure un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il y a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante. Cette autonomie se traduit par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. Lorsqu'il existe des comités d'établissements, l'accord d'intéressement peut moduler son champ d'application en considérant les différents centres d'activité de l'entreprise ayant donné lieu à l'institution de ces comités. À défaut, la notion d'établissement est appréciée en fonction des critères retenus pour la mise en place d'un comité. Si l'accord peut exclure un établissement, l'accord ne peut exclure, à l'intérieur d'une entreprise ou d'un établissement ou d'une unité de travail, une catégorie de salariés.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

L'accord peut exiger une durée minimum d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

*Article L. 3342-1 du Code du travail*

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. Il est tenu compte du temps de travail effectif sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Un accord d'intéressement ne peut écarter les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ainsi que ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum d'ancienneté du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

*Cass. soc. 21 octobre 2003, n° 01-21.353*

La répartition de l'intéressement peut être modulée selon les unités de travail de l'entreprise ou l'établissement mais la notion d'unité de travail n'est pas définie par le Code du travail. Les critères constitutifs de l'unité de travail sont les suivants :

- salariés travaillant habituellement ensemble ;
- salariés exerçant des tâches proches ou identiques ;
- salariés ayant des conditions de travail analogues ;
- salariés étant placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail peut être constituée par différentes structures, variant selon l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir :

- d'un bureau ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier ;
- du service nouveau d'une entreprise.

L'unité de travail ne peut se confondre avec un salarié unique, sous peine de constituer un intéressement personnalisé ou avec une catégorie de salariés.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Répartition de l'intéressement**

L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence ou retenir conjointement ces différents critères. L'accord d'intéressement ne peut, par contre, fonder la répartition sur des critères de performances individuelles des salariés.

*Article L. 3314-5 du Code du travail*

*Cass. soc. 13 avril 1995, n° 93-15.295*

#### **Modalités d'appréciation des critères**

D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité. Ainsi, la Cour de cassation exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice. De la même façon, la définition du salaire ne peut conduire à restreindre le droit à intéressement de certaines catégories de salariés, voire à les exclure du bénéfice de l'intéressement, ce qui remettrait en cause le caractère collectif de l'intéressement.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

#### **Modalités d'application des critères**

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. Si le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères. La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères. Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

### **Répartition en fonction du salaire**

L'accord doit définir la notion de salaire retenue pour la répartition de l'intéressement. La répartition peut se faire en fonction du salaire effectivement versé au salarié durant l'année ou en fonction du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. Il peut être tenu compte, en cas d'absence (maladie, accident du travail, ...) d'un salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle du salarié. Lors d'une absence en raison d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, il n'est opéré aucun abattement sur le salaire et par conséquent aucun abattement non plus sur la prime d'intéressement.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

### **Répartition selon la durée de présence**

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. Étant donné que l'absence en raison d'un congé de formation économique, sociale et syndicale est assimilée légalement à du temps de travail effectif, le salarié doit nécessairement percevoir une prime d'intéressement.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

Un accord prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, institue une pénalisation de ces absences et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

*Cass. soc. 7 mai 2003, n° 01-21.033*

De la même façon, toute clause d'un accord prévoyant une réduction du montant de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est contraire au caractère collectif de l'intéressement. En l'espèce, l'accord pondérait chaque mois la prise d'intéressement fonction des absences autres que celles dues aux accidents du travail, maladie professionnelle, maternité, heures de délégation des représentants du personnel, de façon plus que proportionnelle à la durée de l'absence. La Cour de cassation se fonde sur ce caractère plus que proportionnel pour juger la clause illégale. De la même façon, la clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distinguées.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 16 décembre 2003, n° 02-30.904*

De même, la clause d'un accord d'intéressement ayant pour effet d'instituer une pénalisation des absences, et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, prive les primes du caractère de rémunération collective de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit aux exonérations légales.

*Cass. soc. 1<sup>er</sup> avril 1999, n° 97-17.515*

### **Répartition uniforme**

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord d'intéressement une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux.

Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de l'intéressement est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences n'ont aucun impact dans cette répartition.

*Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C*

## **CAS SPÉCIFIQUE DE LA FORMATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 3142-7 du Code du travail.

*Article L. 2145-1 du Code du travail*

Le droit à congé est ouvert aux délégués syndicaux, au représentant de la section syndicale et au représentant syndical auprès du comité d'entreprise.

La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder 18 jours.

*Article L. 2145-1 du Code du travail*

La formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, peut être assurée :

- soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales représentatives ;
- soit par des instituts internes aux universités.

Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

*Article L. 2145-2 du Code du travail*

Pour bénéficier de l'aide financière de l'État, les organismes dispensant la formation économique, sociale et syndicale, sont agréés par le ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article R. 3142-2 du Code du travail. Ils établissent des programmes préalables de stages ou de sessions précisant, notamment, les matières enseignées et la durée de formation.

*Article R. 2145-1 du Code du travail*

Les crédits accordés sont inscrits dans le cadre de la loi de finances au titre de la mission portant sur l'emploi et le travail. Des crédits destinés à contribuer au fonctionnement des instituts internes aux universités sont également inscrits au titre de la mission portant sur la recherche et l'enseignement supérieur.

*Article R. 2145-2 du Code du travail*

## CONGÉ DE FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Les membres du comité d'entreprise bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

*Article L. 2325-44 du Code du travail*

Ce congé est imputé sur la durée du congé de formation économique et sociale ou syndicale prévu à l'article L. 3142-7 du Code du travail et obéit aux conditions prévues à l'article L. 3142-13 du Code du travail.

La formation est dispensée par un organisme agréé par le Préfet de Région ou un des organismes mentionnés à l'article L. 3142-7 : centres rattachés à un syndicat représentatif au niveau national dispensant la formation économique et sociale ou les formations syndicales.

*Article L. 2325-44 du Code du travail*

Seuls les membres élus et titulaires au comité d'entreprise ont accès à cette formation, à l'exclusion, donc, des suppléants. Ce sont les nouveaux élus, ceux « élus pour la première fois », qui peuvent en bénéficier. Cette formation est renouvelée quand les mêmes membres du comité d'entreprise ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

*Article L. 2325-44 du Code du travail*

Le congé de formation est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé par l'employeur doit être motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

*Article L. 3142-13 du Code du travail*

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégations.

Le financement de cette formation est pris en charge par le comité d'entreprise, dans le cadre de son budget de fonctionnement.

*Article L. 2325-44 du Code du travail*

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations des membres du comité d'entreprise, ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés susmentionnés.

*Article L. 3142-10 du Code du travail*

En ce qui concerne le statut du salarié, la protection sociale qui lui est applicable ou encore ses droits à épargne salariale, il convient de se référer au congé de formation économique, sociale et syndicale.



## **CONGÉ DE FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de cette formation.

*Article L. 4614-14 du Code du travail*

La formation est dispensée dès la première désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

*Article R. 4614-22 du Code du travail*

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44 du Code du travail propre à la formation économique des membres du comité d'entreprise.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire.

*Article L. 4614-15 du Code du travail*

Ainsi, dans les établissements de moins de 300 salariés, la durée de la formation des représentants au comité d'hygiène et de sécurité au travail est de trois jours.

*Article R. 4614-24 du Code du travail*

La formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

*Article R. 4614-21 du Code du travail*

La formation est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :

- des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;
- des caractères spécifiques de l'entreprise ;
- du rôle du représentant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

*Article R. 4614-22 du Code du travail*

Le renouvellement de la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fait l'objet de stages distincts du stage initial. Ce renouvellement a pour objet de permettre au représentant du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé. Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.

*Article R. 4614-23 du Code du travail*

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur.

*Article L. 4614-16 du Code du travail*

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

*Article R. 4614-34 du Code du travail*

Les frais de déplacement au titre de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont pris en charge par l'employeur à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation.

Les frais de séjour sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.

*Article R. 4614-33 du Code du travail*

Les dépenses de rémunération des organismes de formation et les frais de déplacement et de séjour exposés par les stagiaires ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires sont déductibles dans la limite de 0,08 ‰ du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

*Article R. 4614-36 du Code du travail*

La formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est dispensée :

- soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail selon la procédure prévue à l'article R. 3142-2 du Code du travail ;
- soit par des organismes agréés par le Préfet de région selon la procédure prévue à l'article R. 2325-8 du même code.

*Article R. 4614-25 du Code du travail*

Les organismes qui demandent à figurer sur la liste arrêtée par le Préfet de région établissent leur aptitude à assurer, la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ils justifient notamment des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail. Le préfet de région se prononce après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. Le silence gardé pendant plus de 4 mois sur une demande d'agrément vaut décision de rejet.

*Article R. 4614-26 du Code du travail*

Lorsqu'un organisme cesse de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription sur la liste préfectorale, il en est radié par décision motivée du Préfet de région. Cette décision est prise après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

*Article R. 4614-27 du Code du travail*

Les organismes de formation remettent chaque année avant le 30 mars, au ministre chargé du travail ou aux préfets de région selon les cas, un compte rendu de leurs activités au cours de l'année écoulée. Ce compte rendu indique le nombre des stages organisés ainsi que leurs programmes.

*Article R. 4614-29 du Code du travail*

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer. La demande de congé est présentée au moins 30 avant le début du stage. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 3142-10 du Code du travail.

*Article R. 4614-30 du Code du travail*

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en 2 fois.

*Article R. 4614-31 du Code du travail*

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations des représentants du personnel au CHSCT, ne peut dépasser un maximum fixé par voie réglementaire compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe également, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congés pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés susmentionnés.

*Article L. 3142-10 du Code du travail*

Lorsque pour refuser la demande de congé, l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus est notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de 6 mois.

*Article R. 4614-32 du Code du travail*

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

*Article R. 4614-35 du Code du travail*

L'organisme de formation délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

*Article R. 4614-28 du Code du travail*

