



## Jours de formation intégration républicaine

-----  
Par Melimelo

Bonjour tout le monde! Par avance merci pour votre aide!

J'aimerais savoir si les journées de formation obligatoires qui sont liées au parcours d'intégration de l'OFII (contrat d'intégration républicaine), peuvent être retirés du salaire ou du solde de jours de congés?

Pour le contexte:

On vient de dire à un ami que ces 4 jours de formation civique obligatoire seront soit retirés de son salaire, soit de son solde de congés payés, alors même qu'on lui avait promis le contraire quand on l'a embauché et qu'il avait prévenu qu'il devait faire ces 4 jours de formation (mais c'était une promesse orale, qui n'a pas été portée au contrat, ni par mail ni rien). J'aimerais si c'est légal pour l'entreprise de faire ça et j'ai pas trouvé de texte de loi ou d'explication à ce sujet sur le site de l'OFII.

Ça devrait être comme la journée d'appel non? une autorisation spéciale d'absence, avec la journée rémunérée et prise en compte dans le calcul des congés payés?

Merci d'avance à vous!

-----  
Par AGeorges

Bonjour Melimelo,

Faute de précision spécifique dans les textes (j'ai beaucoup cherché), ces 4 jours sont considérés comme une suspension du contrat de travail.

De ce fait, ils ne peuvent être rémunérés. Ils ne donnent pas droit à des congés payés. Le compte usuel des 2,5j par mois sera donc réduit.

Mais, à mon avis, ils ne peuvent pas être retirés du compte des congés payés en plus de la réduction de salaire.

Si l'employeur propose de les prendre sur le compte de Congés Payés, le salaire sera alors maintenu, ce qui est un moindre mal pour le salarié. Je ne suis cependant pas certain que cela soit accepté par l'URSSAF ... (en cas de règlement spécifique bien caché).

Votre ami devrait consulter sa convention collective qui pourrait être plus précise sur le sujet.

Le problème du CIR, selon les textes que j'ai consultés provient du fait qu'il s'agit d'un dispositif obligeant à une intégration dans la société française et donc pas vraiment clair pour ceux qui le sont déjà plus ou moins. Par exemple, il est parlé d'aider à trouver un travail ... mais qu'en est-il de celui ou celle qui a déjà trouvé ce travail. Il pourrait donc y avoir des lacunes.

A l'extrême, on pourrait dire que le fait que l'étranger qui a obligation de suivre le CIR et qui, de ce fait, PERD des jours de travail est une mesure discriminatoire.

Le sujet serait à soumettre à un député qui posera une question au gouvernement.

Sauf si, bien sûr, il existe un texte qui m'ait échappé.

-----  
Par Melimelo

Bonjour AGeorges,

Un très grand merci d'avoir pris le temps de me répondre.

On va voir ce qu'on peut faire.

Bonne fin de journée à vous

-----  
Par kang74

Bonjour

On lui a peut être promis de l'autoriser à s'absenter ces 4 jours , car rien n'oblige l'employeur a accepté ces absences qui ne sont pas considérées comme justifiées, et encore moins à les rémunérer .

A la différence de la journée défense et citoyenneté qui , elle, est bien prévue par le code du travail, et n'est pas considérée comme une absence .

La première est une démarche personnelle dans un contexte personnel, la seconde concernant une obligation réglementaire à votre statut de citoyen français .

Article L3142-97

Version en vigueur depuis le 10 août 2016

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 9

Tout salarié âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

-----  
Par Melimelo

D'accord, merci beaucoup.

-----  
Par Nihilscio

Bonjour,

La première est une démarche personnelle dans un contexte personnel, la seconde concernant une obligation réglementaire à votre statut de citoyen français.

Certes, c'est une démarche personnelle mais qui n'a rien d'une fantaisie. Si l'employeur n'a pas un motif sérieux à opposer à son salarié pour lui refuser une autorisation d'absence, celui-ci pourrait lui reprocher un abus de droit. Mais le non-paiement du temps non travaillé ou sa prise en compte dans les droits à congés payés ne serait pas un abus.