

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1985-1986

Annexe au procès-verbal de la séance du 23 octobre 1985.

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale.

Par M. Louis SOUVET,

Sénateur,

(1) *Cette Commission est composée de : MM. Jean-Pierre Fourcade, président ; Bernard Lemarié, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Chérioux, Robert Schwint, vice-présidents ; MM. Hubert d'Andigné, Roger Lise, Hector Viron, Mme Cécile Goldet, secrétaires ; MM. Jean Amelin, José Balarello, Pierre Bastié, Jean-Paul Bataille, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Jean Béranger, Guy Besse, André Bohl, Charles Bonifay, Jean-Marie Bouloux, Louis Boyer, Louis Caiveau, Marc Castex, Jean Cauchon, Henri Collard, Georges Dagonia, Marcel Debarge, Charles Descours, André Diligent, Franz Duboscq, Marcel Gargar, Claude Huriet, Roger Husson, André Jouany, Louis Lazuech, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, André Méric, Michel Moreigne, Arthur Moulin, Marc Plantegenest, Henri Portier, André Rabineau, Gérard Roujas, Olivier Roux, Edouard Soldani, Paul Souffrin, Louis Souvet, Georges Treille.*

Voir le numéro :

Sénat : 485 (1984-1985).

Formation.

SOMMAIRE

	Pages
Travaux de la Commission	3
Introduction	5
PREMIÈRE PARTIE. - LES DISPOSITIONS ACTUELLES DU CODE DU TRAVAIL : LE CONGÉ D'ÉDUCATION OUVRIÈRE OU DE FORMATION SYNDICALE	6
I. - Son contenu et sa durée	6
II. - Son organisation	6
III. - Ses modalités	8
IV. - Son financement	9
V. - Sanctions pénales	10
DEUXIÈME PARTIE. - LE PROJET DE LOI RELATIF AU CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE	11
I. - La nouvelle dénomination du congé	11
II. - Le droit au congé	11
III. - La durée du congé	13
IV. - Les droits ouverts par le congé	15
V. - Le financement du congé	15
VI. - Mesures diverses	19
Examen des articles	21
Tableau comparatif	37
Annexes :	47
- La Convention internationale du travail n° 140 concernant le congé éducation payé du 24 juin 1974	47
- Liste des pays ayant ratifié la Convention internationale du travail n° 140	50
- Données quantitatives sur la formation dispensée en 1984 au titre du congé d'éducation ouvrière	51
• par les centres de formation rattachés aux confédérations	51
• par les instituts d'université	51

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission des Affaires sociales s'est réunie le mercredi 23 octobre 1985 sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, pour examiner le projet de loi n° 485 (1984-1985) relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale, dont le rapporteur est M. Louis Souvet.

Le Rapporteur a tout d'abord rappelé les dispositions actuelles du Code du travail concernant le congé d'éducation ouvrière (art. L. 451 à L. 452-4 et R. 451-1 à R. 451-4).

Il a exposé ensuite les principales modifications apportées à ce régime par le projet de loi. Elles concernent la dénomination du congé, sa durée, son fractionnement, les limites fixées à son application, les droits ouverts par le congé et son mode de financement.

Le Rapporteur a, ensuite, abordé l'examen des articles.

Il a proposé à la Commission de ne pas modifier :

- les articles premier et 2 remplaçant l'actuelle dénomination de « congé d'éducation ouvrière » par celle de « congé de formation économique, sociale et syndicale » ;
- ni l'article 8 qui se contente de mettre à jour la loi du 23 juillet 1957 instaurant le congé d'éducation ouvrière.

En revanche, il a proposé *plusieurs modifications* :

- à l'article 3, afin d'étendre l'application du congé aux organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan professionnel, de préciser que le congé n'est pas rémunéré et se décompte en jours « ouvrables », de supprimer l'allongement du congé à dix-huit jours pour certaines catégories de salariés, de remplacer la « globalisation » annuelle des jours de congé par une limitation du nombre de bénéficiaires et du pourcentage de salariés simultanément absents dans l'établissement et, enfin, de n'appliquer ce congé qu'aux entreprises de plus de dix salariés ;

- à l'article 4, afin d'en revenir à sa rédaction actuelle qui limite les effets de l'assimilation du congé à une durée de travail effectif, aux seuls droits liés à l'ancienneté ;

- à l'article 6, afin de supprimer l'obligation de négociation collective sur le mode de financement du congé ;

- à l'article 7, afin d'harmoniser l'intitulé du chapitre II avec celui du chapitre I ;

- à l'article 9, afin d'harmoniser la rédaction de l'article L. 454-10 du Code du travail avec celle de l'article 451-1.

Le Rapporteur a présenté également quatre articles additionnels à la Commission :

- deux articles additionnels après l'article 7, qui étaient uniquement rédactionnels ;

- et deux articles additionnels après l'article 9 visant à appliquer aux bénéficiaires du congé de formation économique, sociale et syndicale, les dispositions du Code de la sécurité sociale et du Code rural qui les protégeraient contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

M. Jean-Paul Bataille a attiré l'attention de la Commission sur les risques de désorganisation du travail dans l'entreprise que pourrait provoquer un fractionnement excessif du congé. La possibilité de prendre le congé en trois fois lui semblait être un maximum.

M. Jean Madelain s'est enquis auprès du Rapporteur, des motifs qui le conduisaient à supprimer l'article 4.

A la suite d'une remarque formulée par le Président, la Commission a décidé de présenter un amendement supprimant l'obligation pour l'employeur d'obtenir l'avis *conforme* du comité d'entreprise, pour pouvoir refuser l'octroi d'un congé.

Après un débat auquel ont participé MM. André Rabinneau, Charles Bonifay et Marcel Gargar et sous réserve des observations présentées, la Commission a adopté l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

INTRODUCTION

Le projet de loi relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale (n° 485, 1984-1985) est déposé, en première lecture, sur le Bureau de notre Haute Assemblée.

Ce projet de loi qui a pour objet, selon les termes de son exposé des motifs, « d'améliorer les conditions d'attribution du congé d'éducation ouvrière », a également pour objectif d'en faire supporter la charge financière par les entreprises.

Ainsi, d'une part, le Sénat se félicite d'examiner un projet de loi en premier lieu mais, d'autre part, il ne peut que constater à quel point sont méconnus les intérêts de l'appareil de production dont dépend en grande partie le niveau de vie des Français. Or, il est une évidence qui s'impose désormais à tous : l'intérêt du salarié passe par l'intérêt de l'entreprise. A méconnaître les contraintes qui pèsent sur l'employeur, le Gouvernement fait peser lourdement le poids de l'échec économique sur les travailleurs.

Nous allons examiner à travers les modifications que le projet de loi apporte aux dispositions du Code du travail concernant le congé d'éducation ouvrière si l'équilibre peut être maintenu entre les intérêts des uns et des autres.

Avant d'examiner les articles du texte nous étudierons, dans une première partie, le congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale et, dans une deuxième partie, les principales modifications apportées par le projet de loi au texte actuel.

PREMIÈRE PARTIE

LES DISPOSITIONS ACTUELLES DU CODE DU TRAVAIL : LE CONGÉ D'ÉDUCATION OUVRIÈRE OU DE FORMATION SYNDICALE

Le Livre IV, titre V du Code du travail met à la disposition des travailleurs et apprentis un congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale dont les modalités sont fixées par les articles L. 451 à L. 452-4 ainsi que les articles R. 451-1 à R. 451-4 du Code du travail.

I. - Son contenu et sa durée.

Tous les travailleurs et apprentis de l'entreprise peuvent demander à prendre le congé.

Ce congé leur permet de participer à des stages ou des sessions consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés par des centres ou instituts spécialisés dont la liste est établie chaque année par arrêté ministériel.

Ce congé non rémunéré peut atteindre une durée de douze jours ouvrables par an (art. L. 451-1 du Code du travail).

II. - Son organisation.

Ce congé peut être pris par un nombre limité de salariés et organisé par certaines organisations syndicales seulement.

1° *Les salariés concernés.*

Un arrêté du 21 mars 1978 a fixé, par rapport au personnel de l'établissement, le nombre de salariés qui peuvent bénéficier chaque année de ce congé exceptionnel. L'année considérée va du 1^{er} octobre au 30 septembre suivant.

Nombre de salariés de l'établissement	Nombre de bénéficiaires	Nombre de salariés de l'établissement	Nombre de bénéficiaires
de 01 à 25	1	501 à 550	21
26 à 50	2	551 à 600	22
51 à 75	3	601 à 650	23
76 à 100	4	651 à 700	24
101 à 125	5	701 à 750	25
126 à 150	6		
151 à 175	7	751 à 800	26
176 à 200	8	801 à 850	27
201 à 225	9	851 à 900	28
226 à 250	10	901 à 950	29
251 à 275	11	951 à 1.000	30
276 à 300	12		
301 à 325	13	1.001 à 1.200	31
326 à 350	14		
351 à 375	15	par	
376 à 400	16	tranche	
401 à 425	17	ou fraction	+ 1
426 à 450	18	de tranche	
451 à 475	19	de 200 en +	
476 à 500	20		

2° *Les organismes habilités.*

Seuls les stages et sessions organisés sous l'égide des organisations syndicales interprofessionnelles, représentatives sur le plan national, peuvent ouvrir droit au bénéfice des congés et recevoir l'agrément ministériel (Conseil d'Etat 2 novembre 1973).

Pour l'année 1984-1985, cette liste comporte les organismes suivants :

- Centre confédéral d'éducation ouvrière (C.G.T.);
- Institut confédéral d'études et de formation syndicale (C.F.D.T.);

- Centre de formation de militants syndicalistes et centre d'éducation ouvrière (C.G.T.-F.O.);
- Institut syndical de formation de la C.F.T.C.;
- Centre de formation des cadres syndicaux (C.G.C.);
- Institut du travail de l'université de Strasbourg II;
- Centre de culture ouvrière à Nogent-sur-Marne;
- Institut des sciences sociales du travail à Sceaux;
- Institut régional d'éducation ouvrière Nord-Pas-de-Calais (université de Lille);
- Institut d'études sociales de l'université de Grenoble;
- Institut régional du travail de l'université d'Aix-Marseille II;
- Centre d'éducation ouvrière de l'université de Lyon II;
- Centre d'éducation ouvrière de l'institut du travail de l'université de Nancy;
- Centre d'éducation ouvrière de l'institut du travail de l'université de Bordeaux I;
- Institut régional d'éducation ouvrière de Picardie;
- Institut des sciences sociales du travail de l'université de Haute-Bretagne (Rennes).

Les centres d'éducation des organisations syndicales sont souvent décentralisés en sections géographiques ou professionnelles.

III. - Ses modalités.

Des dispositions législatives et réglementaires fixent les diverses modalités du congé d'éducation ouvrière.

1° *Les dispositions législatives du Code du travail.*

Dans la limite du contingent fixé, *le bénéfice du congé est de droit.* Cependant, l'employeur peut s'y opposer, après *avis conforme* du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du

personnel s'il estime que cette absence aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (art. L. 451-3). Il est intéressant de noter le rôle important qui est donné, en la matière, au comité d'entreprise. C'est, en effet, dans le Code du travail la seule décision qui est subordonnée à son *avis conforme*. Pour d'autres décisions (adoption des horaires flexibles, nomination ou licenciement du médecin du travail), seuls l'absence d'opposition ou l'accord sont requis.

Le congé peut être pris en une ou deux fois (art. L. 451-1). Des accords d'entreprise ont cependant fixé des modalités plus souples que celles que retient la loi, notamment en matière de fractionnement; ainsi la Convention collective nationale des industries laitières permet la possibilité de prendre le congé en plus de deux fractions.

Le congé est assimilé, au regard de la législation du travail et de la sécurité sociale, à une période de travail. Il n'est pas imputé sur le congé annuel payé (L. 451-2).

2° Les dispositions réglementaires du Code du travail.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins trente jours à l'avance et le refus éventuel notifié dans les huit jours de cette demande (art. R. 451-2).

L'organisme chargé des stages ou sessions doit délivrer au travailleur une attestation constatant la fréquentation effective de ceux-ci par l'intéressé. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail (art. R. 451-4).

IV. - Son financement.

Le congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale n'est pas un congé payé. Tenu d'accorder le congé, l'employeur n'a pas à le rémunérer (art. L. 451-1). Certains accords d'entreprise prévoient toutefois une participation plus ou moins grande de l'employeur.

Statuant dans le même sens que la chambre sociale de la Cour de cassation, les chambres réunies ont jugé que le comité d'entreprise pouvait instituer, au titre des œuvres sociales, un régime d'indemnité au profit des salariés bénéficiant d'un

congé-éducation, dès lors que ces indemnités sont instituées dans l'entreprise en faveur des seuls salariés de celle-ci sans aucune distinction entre eux (Cass. ch. réun. 20 mai 1965).

V. - Sanctions pénales.

Le refus non justifié du congé est pénalement sanctionné : amende de 300 F à 600 F, portée de 600 F à 1.200 F en cas de récidive dans le délai d'un an (R. 465-1).

Un licenciement qui serait motivé par la demande formulée par un jeune salarié de participer à un stage de formation syndicale serait abusif (Cass. soc. 11 mars 1964).

*
* *

Le projet de loi tend à apporter des modifications importantes au congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale.

DEUXIÈME PARTIE

LE PROJET DE LOI RELATIF AU CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

La modification la plus apparente apportée par le projet de loi aux dispositions actuelles concerne l'appellation même du congé. Cependant d'autres changements, moins apparents, n'en sont que plus importants.

I. - La nouvelle dénomination du congé.

L'actuelle appellation de « congé d'éducation ouvrière » a paru « restrictive et dépassée » aux auteurs du projet de loi. Ils ont préféré la remplacer par celle de « congé de formation économique, sociale et syndicale ».

II. - Le droit au congé (futurs articles L. 451-1 et L. 451-3 du Code du travail).

Les principales modifications concernent la limitation globale des congés dans l'entreprise ainsi que le nombre maximum des bénéficiaires du congé.

1° Limitation du nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année.

Actuellement, le nombre de bénéficiaires du congé-éducation au cours d'une année ne peut dépasser un maximum en fonction de l'effectif de l'établissement.

Le projet prévoit de supprimer cette limite pour la remplacer par une autre concernant le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année dans l'établissement en fonction de l'effectif de celui-ci. Cette limite fixée par arrêté ministériel concernera globalement le nouveau congé, les stages de formation économique des membres du comité d'entreprise visés à l'article L. 434-10 du Code du travail ainsi que la formation destinée aux représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévue à l'article L. 236-10 du Code du travail.

Rappelons que dans les dispositions actuelles qui régissent le congé d'éducation ouvrière le temps consacré à ces deux dernières formations s'impute sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Il est évident que ces dispositions nouvelles devraient permettre à un nombre plus important de salariés de bénéficier du congé. Tel est bien le but affirmé par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation, au Conseil des ministres du 11 septembre 1985 et confirmé le 8 octobre 1985 par le Ministre lui-même devant notre Commission. L'arrêté ministériel fixant après l'adoption de la loi le nombre total de jours de congé à prendre chaque année dans l'établissement devrait donc concrétiser cette volonté.

2° Nombre de salariés simultanément absents.

Le projet de loi prévoit que l'arrêté ministériel devrait également fixer le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Cette mesure est destinée à pallier les inconvénients de la suppression des dispositions de l'actuel article L. 451-3 qui prévoient que le nombre de bénéficiaires du congé dans l'établissement au cours d'une année ne peut dépasser un maximum fixé par arrêté ministériel. Or, les dispositions actuelles présentent l'avantage de la simplicité par rapport à celles du projet de loi. Elles limitent le nombre de bénéficiaires du congé et, par là-même, le nombre de jours de congé pouvant être pris. En revanche, le projet de loi en limitant le nombre total de jours de congé pris dans l'établissement et en autorisant un très grand fractionnement de ce congé est contraint de prévoir des mesures supplémentaires limitant les absences simultanées afin d'éviter une trop grande désorganisation du travail dans l'entreprise. Cette désorganisation sera d'autant plus ressentie que les personnels

intéressés auront des fonctions importantes dans l'entreprise (cadres, techniciens dont il conviendrait de limiter les absences en fonction de l'importance des responsabilités qui leur sont confiées). Cependant, aucune précision n'étant donnée en ce domaine et le but avoué étant de permettre à un plus grand nombre de salariés de bénéficier du congé, il est à craindre que l'arrêté ministériel ne fasse passer au second plan le rendement et l'organisation du travail dans l'établissement.

Si les dispositions du projet de loi concernant le droit au congé font peu de part aux préoccupations de l'employeur, celles qui concernent la durée du congé ne les prennent pas davantage en considération.

III. - La durée du congé (futur article L. 451-1 du Code du travail).

*1° La durée du congé reste fixée à douze jours
par an et par salarié.*

Cependant, il ne s'agirait plus de jours « ouvrables ». Le but des auteurs du projet est (le Ministre l'a confirmé), en supprimant le mot « ouvrables », d'imputer la durée du congé sur les seuls jours « ouvrés ». Le fait de vouloir arriver progressivement à un congé rémunéré assimilé en tous points au travail effectif, fait pencher en faveur de cette interprétation. Cette suppression de mot n'est donc pas anodine et ne saurait être interprétée dans un sens favorable à l'entreprise, tel qu'une imputation du congé sur les jours non ouvrables.

L'article 9 du projet de loi modifie de la même manière l'article L. 434-10 du Code du travail relatif au congé de formation économique de cinq jours des membres des comités d'entreprise.

Il conviendra, dans ce domaine, que le Ministre nous précise la manière dont seront décomptés les jours « ouvrés » dans les entreprises pratiquant le travail continu (four à feu continu par exemple).

2° La durée du congé peut être portée à dix-huit jours

La durée du congé peut être portée à dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions de formation et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

L'arrêté ministériel visé ci-dessus fixerait également le nombre maximum de jours de congé pouvant être utilisés par les animateurs et les responsables syndicaux, compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Ainsi, outre les diverses facilités dont bénéficient les responsables syndicaux (crédits d'heure, facilités de déplacement dans l'entreprise, etc.), ils verraient leur temps de travail déjà très amoindri, encore diminué dans l'entreprise.

Le Ministre, dans les explications qu'il a données à la Commission, a insisté sur une formation « lourde » et « élaborée » qui serait de nature à permettre aux salariés d'exercer une responsabilité. Il serait inconcevable qu'une formation de ce type soit, comme une formation générale, fractionnable en unités de deux jours. Il y a là une incohérence à laquelle votre Commission souhaiterait qu'il soit porté remède.

3° Le fractionnement du congé.

Actuellement, le congé peut être pris en une ou deux fois.

Le projet de loi assouplit cette règle. Il prévoit que la durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours, ce qui permet, le cas échéant, de prendre six congés de deux jours.

De plus, le projet de loi limitant le nombre total de jours de congé dans l'établissement et non plus le nombre des bénéficiaires rend possible un très grand éparpillement des jours de congé parmi les membres du personnel. La presque totalité du personnel pourra être touchée par cette mesure.

**IV. – Les droits ouverts par le congé
(futur article L. 451-2 du Code du travail).**

Le projet de loi maintient les dispositions actuelles concernant :

- l'interdiction d'imputer la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale, sur celle du congé annuel ;
- l'assimilation du congé 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.

Cependant, le projet de loi élargit considérablement le champ d'application de l'actuel article L. 451-2, en étendant le bénéfice de cette assimilation à l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail. Le texte actuel se limite aux droits liés à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cette rédaction exclue donc certains droits liés au contrat de travail, telle la prime d'assiduité.

Les dispositions du projet de loi sont plus favorables au salarié et plus coûteuses pour l'entreprise puisque tous les droits liés au contrat sont maintenus bien que l'exécution de celui-ci soit suspendue.

**V. – Le financement du congé
(futur article L. 451-4 du Code du travail).**

Il n'est plus précisé dans le projet du nouvel article L. 451-1 que le congé n'est pas rémunéré.

En revanche, le texte proposé pour l'article L. 451-4 du Code du travail incite les partenaires sociaux à négocier sur le financement de la formation dispensée pendant le congé sur les modalités de rémunération et d'indemnisation des frais de déplacement des stagiaires.

Le texte prévoit, en outre, que les parties en présence pourront mettre en place des fonds mutualisés destinés au financement des congés.

L'exposé des motifs précise encore davantage le but du projet de loi, en affirmant la nécessité d'aboutir progressivement à un congé rémunéré conformément aux dispositions de la Convention internationale du travail n° 140 de juin 1974, relative au congé d'éducation payé. Le Ministre a confirmé la volonté du Gouvernement de parvenir à la rémunération du congé de formation économique, sociale et syndicale par les entreprises lors de son audition devant notre Commission. Il est intéressant à ce propos de connaître la liste des Etats qui, signataires de cette convention internationale, l'ont mise en application (1). Il serait encore plus intéressant de connaître la manière dont ces Etats ont appliqué les principes très généraux de la convention à leurs ressortissants. Votre Commission craint qu'une fois encore, en termes de comparaison avec les pays concurrents, les entreprises françaises ne se retrouvent dans la situation la plus défavorable pour elles.

L'objet principal du projet de loi est donc déterminé dans l'exposé des motifs, avant même l'article premier. Son objectif est de faire supporter l'intégralité du coût financier du congé par l'entreprise et d'en décharger ainsi le salarié et les organisations syndicales.

L'opportunité d'aggraver encore les charges financières des entreprises tout en détournant les salariés de leur travail ne nous semble pas s'imposer à l'heure actuelle.

Votre Commission développera son sentiment, sur ce point, dans l'examen des articles.

Votre Commission tient, par ailleurs, à attirer votre attention sur l'article L. 452-2 du Code du travail. Cet article prévoit une aide financière de l'Etat à la formation économique et sociale des travailleurs appelés à exercer des fonctions syndicales pour autant que cette formation soit assurée par des centres, instituts et organismes rattachés aux organisations syndicales les plus représentatives ou agréées par le Ministre.

Les syndicats bénéficiaires des subventions allouées au titre de la formation économique et sociale des travailleurs appelés à exercer des responsabilités syndicales et inscrites au chapitre 44-73, article 10, paragraphe 10 du budget du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle sont la C.F.T., C.F.D.T., C.G.T., F.O., C.F.T.C., C.G.C., F.E.N.

(1) Voir en annexe la liste des Etats qui ont ratifié la Convention.

Ces syndicats ont reçu les subventions suivantes en 1984 et 1985 :

	1984	1985
C.G.T.	7.572.000	7.692.000
C.F.D.T.	7.572.000	7.692.000
C.G.T. - F.O.	7.572.000	7.692.000
C.F.T.C.	3.264.000	3.314.000
C.G.C.	3.264.000	3.314.000
F.E.N.	3.264.000	3.314.000

(Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle).

En outre, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle verse également des fonds à des instituts universitaires et à des organismes divers afin de leur permettre de dispenser aux militants syndicaux une formation que ceux-ci n'auraient pu recevoir dans le cadre de leur organisation ou d'effectuer des études et recherches syndicales. Cette formation est assurée en accord et en liaison avec les confédérations syndicales intéressées. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle a, à ce titre, attribué les sommes suivantes pour les deux années considérées :

	1984	1985
Instituts universitaires	4.207.900	4.207.900
Organismes divers	1.574.200	1.180.212

(Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle)

L'examen de la structure des budgets des bénéficiaires des subventions allouées au titre de la formation économique et sociale des travailleurs appelés à exercer des responsabilités syndicales permet de classer les dépenses en trois catégories :

- dépenses de personnel (enseignant et/ou administratif) ;
- dépenses de gestion ;
- dépenses pour les stagiaires.

Ces dernières se décomposent en :

- frais de transport ;
- frais d'hébergement ;
- indemnisation de pertes de salaire découlant de la participation à un stage.

Le Ministre a indiqué, lors de son audition devant la Commission que la subvention du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ne couvrait pas en totalité les dépenses des bénéficiaires, les organisations syndicales indiquant un taux de couverture de 12 à 15 % des frais ainsi occasionnés. Lors des auditions auxquelles nous avons procédé certaines organisations syndicales nous ont indiqué des taux de couverture nettement supérieurs allant jusqu'à 75 % des frais de formation.

Dans ces conditions, et, compte tenu des dispositions de la loi n° 59-1481 du 28 décembre 1959, il apparaît que l'aide financière de l'Etat devrait subsister, si le congé était pris en charge par l'entreprise, afin de continuer de subventionner, comme c'est le cas actuellement, les dépenses de personnel et de gestion de ces organismes.

En l'état actuel du projet de loi, le financement du congé doit être décidé par voie de négociation entre les partenaires sociaux. Mais, rien n'est prévu en cas d'échec de la négociation ou de carence complète des parties en cause. Que se passera-t-il dans ces cas particuliers ? Comment seront assurés le financement de la formation et l'indemnisation des stagiaires ?

Au cours de son audition devant notre Commission, le Ministre a indiqué qu'à défaut d'accord, le congé ne serait pas rémunéré, l'indemnisation des stagiaires continuant à peser sur les organisations syndicales ou les instituts d'université. Il a précisé également que les comités d'entreprise pourraient continuer à participer au titre des activités sociales et culturelles à l'indemnisation des pertes de salaire.

Cependant, votre Commission craint qu'à terme, un syndicalisme à deux vitesses soit instauré en France : celui des entreprises de pointe, bien dotées financièrement et celui des entreprises traditionnelles ou en déclin qui ne pourraient pas rémunérer le congé alors que les premières le feraient sans difficulté.

Nous ne pouvons, en l'état actuel du texte, que nous interroger sur l'opportunité tant politique qu'économique de telles mesures.

Les dispositions finales du texte sont de moindre importance.

VI. – Mesures diverses.

Les dispositions finales du projet de loi tendent :

- à harmoniser la rédaction de l'intitulé du chapitre II, du titre V, du Livre VI, du Code du travail ainsi que celle de son article L. 434-10 avec les dispositions du projet de loi ;
- à abroger les articles 7, 8 et 9, deuxième alinéa de la loi n° 57-821 du 23 juillet 1957 ;
- à fixer au 1^{er} janvier 1986 la date de prise d'effet de la loi.

*
* *

Ce projet de loi relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale a pour objet d'entraîner des charges supplémentaires pour les entreprises. Il fait droit à une revendication traditionnelle des grandes confédérations syndicales. Il faut cependant se rappeler que, lors de l'examen des lois « Auroux » du 28 octobre et du 23 décembre 1982, cette prise en charge du congé de formation syndicale par l'entreprise n'avait pas été retenue bien que les lois aient eu pour objet de renforcer la présence des syndicats dans l'entreprise et de faciliter la tâche des représentants syndicaux. Le Gouvernement avait estimé lui-même que ces textes accordaient suffisamment d'avantages aux syndicalistes.

Le Gouvernement décide aujourd'hui de faire peser cette nouvelle charge sur les entreprises bien qu'aucun fait nouveau ne soit intervenu si ce n'est l'accroissement du chômage et qu'il proclame son intention de stabiliser les charges de l'appareil de production.

Or, si l'on considère les contraintes de congés et de crédits d'heures qui pèsent déjà sur les entreprises, il semble peu raisonnable d'en allonger encore la liste. Outre, les congés annuels et les congés pour motifs personnels (mariage, décès, naissance), les entreprises doivent accorder :

- des congés « d'enseignement » au titre de la formation technologique et professionnelle ;
- des congés sabbatiques ;

- des congés « création d'entreprise » ;
- des congés d'éducation ouvrière ;
- des congés « cadres-jeunesse ».. sans oublier les crédits d'heures à accorder aux représentants du personnel.

De plus, le projet de loi sur l'enseignement technologique déposé à l'Assemblée nationale tend à développer les mises à disposition de salariés qualifiés des entreprises dans l'enseignement avec maintien du contrat de travail et de la rémunération (art. 14 du projet de loi n° 2908).

L'ensemble de ces droits à congé représente une contrainte très lourde, qui ne peut qu'amoindrir l'efficacité des entreprises astreintes à de nombreuses demandes de congés. L'entreprise semble être assimilée à une administration qui peut gérer en permanence un volant d'absences calculées à l'avance. Or, le poids de la concurrence exige que soit mobilisé le travail de tous les salariés compétents en vue d'atteindre l'efficacité recherchée.

Le Gouvernement entend-il contraindre les employeurs privés à gérer leurs entreprises comme des entreprises nationalisées et à en faire des « vitrines sociales ». Si tel est son but, il faut fermer les frontières et contraindre également tous les français à vivre en autarcie.

Mais si le Gouvernement compte sur le secteur privé pour relancer l'économie et endiguer le chômage, il importe qu'il prenne en considération les impératifs de la production.

*
* *

Votre commission vous propose, à présent, de procéder à l'examen des articles du projet de loi.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier.

Modification de l'intitulé du titre V, du Livre IV, du Code du travail.

L'actuelle dénomination de « congé d'éducation ouvrière » est qualifiée de « restrictive et dépassée » dans l'exposé des motifs du projet de loi. Elle est donc remplacée par celle de « congé de formation économique, sociale et syndicale » qui, toujours selon l'exposé des motifs, semble mieux correspondre « à la réalité de la formation dispensée ». Encore faudrait-il que cette « réalité » entre dans les faits et que l'utilisation du congé par les salariés corresponde bien à la définition qui en est donnée à l'article L. 451-1 du Code du travail.

Votre Commission ne s'opposera cependant pas à cette disposition purement formelle et vous propose d'adopter ce changement d'intitulé sans modification.

Article 2.

Modification de l'intitulé du chapitre premier, du titre V, du Livre IV, du Code du travail.

Cet article est la conséquence de la modification proposée par l'article premier.

Votre commission vous propose donc de l'adopter sans modification.

Article 3.

Définition et durée du congé.

Cet article modifie la rédaction de l'article L. 451-1 du Code du travail qui définit le contenu et la durée du congé.

Certains points ne changent pas :

- la durée annuelle du congé normal ne peut dépasser douze jours ;

- le congé doit permettre la participation à des stages ou sessions de formation économique et sociale (au lieu d'éducation ouvrière) ou de formation syndicale organisée soit dans des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés ;

- les salariés ont droit chaque année, sur leur demande, à ce congé.

Mais de nombreuses et importantes dispositions nouvelles sont prévues :

- *Le seul terme de « salariés » est substitué à ceux de « travailleurs et apprentis ».*

Le terme de « travailleur » est, sans doute, jugé également « restrictif et dépassé » par le Gouvernement. Quant à la suppression du terme « apprentis », elle correspond probablement à une mise à jour de la loi de 1957 avec la loi n° 77-767 du 12 juillet 1977 (art. L. 117 bis 1 du Code du travail) qui fait bénéficier les apprentis « des dispositions applicables à l'ensemble des salariés ». Il devient donc inutile de les mentionner.

- *Il n'est plus précisé que le congé n'est pas rémunéré* ce qui laisse la porte ouverte à toutes les interprétations.

- *Le terme « ouvrables »* qui figure après le mot « jours » dans la rédaction actuelle de l'article L. 451-1 du Code du travail, *est supprimé*. Comme il s'agit d'un congé pris sur le temps de travail, assimilé à une durée de travail effectif et destiné à court terme à être rémunéré par l'employeur, il semble bien que cette suppression vise à décompter les jours de congés sur les jours « ouvrés ». Le Ministre l'a d'ailleurs confirmé devant notre Commission.

- *La durée maximale du congé est portée à dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions ainsi que pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales*. Une limite est fixée par arrêté ministériel concernant le nombre de jours de congé utilisés annuellement par ces deux catégories de salariés.

Cet allongement de la durée du congé semble peu justifié pour ces salariés qui bénéficient déjà, les uns et les autres, de congés de formation spécifiques. De plus, le projet de loi a pour objet même de préparer les salariés à l'exercice de responsabilités économiques, sociales.. et syndicales.

L'exercice de telles responsabilités ne peut donc constituer la cause d'un statut dérogatoire. Les auteurs du projet de loi n'ont heureusement pas poursuivi la logique de leur incohérence et n'ont pas attribué un congé plus long aux salariés exerçant des responsabilités sociales dans l'entreprise ou possédant des connaissances économiques particulières. Cependant, la définition législative des « salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales » est tellement floue qu'elle risque, à elle seule, d'étendre le statut dérogatoire à un nombre important de travailleurs. Le Ministre a, cependant, précisé devant notre Commission que l'expression désigne les salariés auxquels les organisations syndicales envisagent de confier une fonction de responsabilité ou exerçant déjà une telle fonction dans l'entreprise, dans les organismes économiques ou sociaux extérieurs à l'entreprise ou au sein même des appareils syndicaux.

- *Le congé peut être fractionné jusqu'à neuf fois* puisque le projet de loi introduit une seule limite : que la durée de chaque congé ne soit pas inférieure à deux jours. Ce fractionnement excessif risque de désorganiser le travail dans l'entreprise. Rappelons qu'actuellement le congé peut être pris en une ou deux fois seulement.

- De plus, *la limite annuelle fixée par arrêté ministériel* concerne non plus le nombre de bénéficiaires du congé mais *le nombre total de jours de congé* susceptibles d'être pris par l'ensemble des salariés de l'établissement. Cette limite devrait concerner non seulement le nouveau congé mais aussi les stages de formation économique des membres du comité d'entreprise (art. L. 434-10 du Code du travail) ainsi que ceux destinés à la formation des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. L. 236-10 du Code du travail). Ces deux formations de cinq jours chacune s'imputent sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ainsi que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle l'a lui-même précisé, lors du Conseil des ministres du 11 septembre 1985, le nouveau texte devrait permettre à un nombre de salariés plus important qu'actuellement de bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale. Dans le régime actuel, les congés ouverts dans l'entreprise ne sont pas pleinement utilisés en raison de l'attribution individuelle d'un congé annuel de douze jours. Si un salarié suit un ou plusieurs stages sans épuiser l'intégralité des douze jours qui lui sont attribués, le reliquat non utilisé ne peut bénéficier à d'autres salariés. Le projet de loi supprime ainsi l'éventualité de ces reliquats non utilisés en instaurant la globalisation des jours de congés et permet l'utilisation des congés de

formation économique, sociale et syndicale par la presque intégralité des salariés de l'établissement.

Cette disposition ajoutée aux possibilités accrues de fractionnement du congé peut conduire à une forte perturbation du travail dans l'entreprise.

- Enfin, *le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents* du titre du congé est fixé par arrêté ministériel. Aucune précision n'a été donnée en ce domaine et il n'est pas sûr que les décisions ministérielles prennent prioritairement en compte la bonne marche de l'entreprise.

Votre Commission estime que *cet article 3 du projet de loi* qui organise de façon nouvelle le congé de formation économique, sociale et syndicale doit être modifié sur plusieurs points :

- En premier lieu, il lui semble que l'extension du texte par le projet de loi ne va pas dans la bonne direction. Au lieu d'étendre la durée du congé à dix-huit jours, il serait préférable *d'étendre l'application d'un congé qui resterait fixé à douze jours à un plus grand nombre de personnes.* Il lui paraîtrait ainsi raisonnable de permettre aux adhérents d'organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan professionnel de bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale. Ces organisations ont parfois le même nombre d'adhérents et les mêmes prérogatives que les organisations syndicales reconnues sur le plan national. Si nous prenons l'exemple de la Fédération générale des salariés des organisations agricoles et de l'agro-alimentaire (F.G.S.O.A.), elle est la deuxième organisation syndicale de salariés agricoles après la C.F.D.T., elle bénéficie d'une subvention du Gouvernement pour faire fonctionner son centre de formation et elle est représentée au Conseil économique et social depuis qu'a été pris, à l'instigation de M. Le Garrec, secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, le décret du 29 août 1984. M. Le Garrec a plaidé au Sénat, le 2 mai 1984, lors de la discussion du projet de loi organique sur le Conseil économique et social, en faveur de la représentation de la F.G.S.O.A. et de la Fédération de l'éducation nationale (F.E.N.) au Conseil économique et social, à côté des cinq fédérations nationales. Il a reconnu que « deux grandes catégories de salariés ne sont pas complètement représentées par les cinq confédérations : les personnels de l'éducation nationale et les salariés agricoles. C'est pourquoi il est prévu d'affecter quatre sièges à la Fédération de l'éducation nationale et un siège à la Fédération générale des salariés des organisations agricoles et de l'agro-alimentaire » ; ce qui fut fait en ce qui concerne la F.G.S.O.A. par le décret du 29 août 1984. Cependant, bien que siégeant au Conseil économique et social et recevant une subvention de l'Etat pour assurer

la formation de ses adhérents, la F.G.S.O.A. n'est toujours pas reconnue représentative au plan national.

Or comme seuls les stages et sessions dispensés dans des centres ou instituts rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives *sur le plan national* ouvrent droit au congé d'éducation ouvrière, les adhérents de la F.G.S.O.A. n'y ont pas accès.

Votre Commission vous propose donc un amendement ayant pour but de permettre aux adhérents de telles organisations de pouvoir bénéficier du congé de formation économique, sociale et syndicale. Une telle extension ne risquerait pas de conduire à des abus ou à des dépenses excessives, d'une part, parce que l'octroi de la subvention étatique n'est pas automatiquement lié à la possibilité d'obtenir le congé, l'exemple de la F.G.S.O.A. est là pour le démontrer, et d'autre part, parce qu'en vertu de l'article R. 451-1 du Code du travail, la liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit aux congés est établie par arrêté ministériel.

- En second lieu, votre Commission entend revenir au texte initial de l'article L. 451-1 du Code du travail et affirmer, de façon précise, que *le congé n'est pas rémunéré et qu'il se décompte en jours ouvrables*. La solution consistant à sous-entendre sans dire ne lui semble pas la meilleure ; en matière législative l'ambiguïté est la source de tous les conflits et le législateur ne peut se prêter à ce jeu. Le projet de loi, en supprimant les termes « non rémunéré » et « ouvrables » ne précise pas pour autant que le congé sera payé ni que le décompte des journées s'effectuera selon une méthode précise. Votre Commission entend conserver ces précisions dans le texte législatif.

- Votre Commission admet, en troisième lieu, que le congé peut être fractionné en plus de deux fois, et que *ce fractionnement peut aller jusqu'à deux jours ouvrables*. Les organisations syndicales ont, en effet, paru désireuses de pouvoir faire suivre des stages de très courte durée à leurs adhérents qui souvent n'utilisent pas les douze jours qui leur sont attribués. Par ailleurs, la commission juge également nécessaire de procéder ici au décompte des jours, en jours « ouvrables ». Votre Commission tient à souligner que ce fractionnement en deux jours ne saurait être la règle, ni s'appliquer à des congés de douze jours pleins, sous peine de voir le rythme de travail gravement désorganisé dans les entreprises.

De plus, votre Commission *ne peut accepter qu'un statut dérogatoire soit instauré en faveur des animateurs de stages et des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales*.

La définition du terme « animateur » est très floue et entièrement laissée à la discrétion des organisations syndicales qui peuvent qualifier ainsi, même s'il n'a aucune formation en la matière, n'importe lequel de leur adhérent.

De plus, il semble incohérent d'accorder un statut dérogatoire aux « salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales » puisque l'objet même du congé de formation économique, sociale et syndicale est de préparer les salariés à l'exercice des responsabilités qu'ils détiennent ou sont susceptibles de détenir du fait de la loi, notamment dans le domaine syndical. L'exercice de telles responsabilités ne peut donc constituer par lui-même la cause d'un statut dérogatoire sans introduire dans la loi un élément d'incohérence. Si le texte du projet de loi poursuivait, en matière économique et sociale, la même logique que celle qu'il applique en matière syndicale, tous les salariés possédant quelques connaissances économiques ou exerçant quelque fonction à but social, devraient bénéficier de ce statut dérogatoire. Qu'il nous soit permis au passage de nous étonner que cet avantage accordé aux « salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales » ne le soit pas aux salariés membres des institutions représentatives du personnel ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui exercent pourtant des fonctions à caractère social et dont les besoins de formation ne sont pas moindres que ceux des syndicalistes. Cet exemple nous permet de démontrer le caractère très artificiel de ce statut dérogatoire instauré en faveur des membres des seules organisations syndicales et non des salariés en général et d'en demander la suppression.

- Concernant *la globalisation annuelle des jours de congés* attribués dans le cadre de la formation économique, sociale et syndicale, votre Commission estime qu'elle peut donner lieu à des abus préjudiciables à la bonne marche des entreprises.

Aussi, si elle entend maintenir le fractionnement à deux jours afin de donner plus de souplesse aux congés de formation, votre Commission propose d'en revenir à une pratique qui n'aura pas pour effet une désorganisation trop sensible de la production et qui permettra aux candidats de conserver un potentiel intéressant de temps de formation. Dans cet esprit, elle propose donc d'en revenir à la limitation des bénéficiaires du congé, fixée dans l'actuel article L. 451-3 du Code du travail et déterminée par l'arrêté du 21 mars 1978.

Votre Commission vous propose également de faire fixer par arrêté ministériel le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents et de calculer ce pourcentage séparément pour chaque catégorie de personnel ou pour certaines catégories regroupées. Votre Commission s'est, en effet, penchée sur *le problème du fonctionnement de l'entreprise*. Il risque d'être

affecté, de façon différente, par le congé selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient le bénéficiaire. Il est évident que le départ d'un cadre pour un congé de douze jours affecte notablement la vie quotidienne d'un établissement ; il importe que cette absence soit préparée et ne se cumule pas avec l'absence d'un autre cadre. Si l'absence d'un manoeuvre ou d'un employé non qualifié perturbe sans doute moins sensiblement l'entreprise, il importe cependant que les absences simultanées ne soient pas trop nombreuses dans la même catégorie socio-professionnelle. La modification proposée par la commission a le double avantage de tenir compte du niveau de responsabilité dans l'attribution du congé et de fixer une limite aux absences simultanées des salariés qui, si elles étaient trop nombreuses, perturberaient considérablement la vie de l'entreprise.

- Votre Commission vous propose, enfin, de *limiter l'application de ce congé aux entreprises de plus de dix salariés*. Cette limitation ne figure pas dans le texte actuel ; cependant, le contexte économique et social a profondément évolué depuis 1981. Les contraintes sociales pesant sur les entreprises se sont considérablement accrues. Les contraintes économiques découlant d'une concurrence étrangère plus forte et d'une situation intérieure dégradée, ont augmenté également ; si bien que les entreprises et particulièrement les petites et les moyennes se trouvent à l'heure actuelle dans une situation beaucoup plus difficile qu'il y a cinq ans. Le Gouvernement affirme son intention de soulager les entreprises de certaines de leurs charges. Nous lui offrons aujourd'hui l'occasion de faire entrer son discours dans les faits et de décharger les petites entreprises artisanales de l'obligation du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Tels sont les objectifs poursuivis par les cinq amendements que votre Commission vous propose d'adopter à cet article.

Article 4.

Droits sociaux préservés pendant la durée du congé.

Cet article reprend au début de l'article L. 451-2 du Code du travail la rédaction actuelle :

- *La durée du congé de formation économique, sociale et syndicale ne peut être imputée sur la durée du congé 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*. Cette rédaction diffère des dispositions actuelles qui limitent les effets de cette assimilation aux droits liés à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

La rédaction du projet de loi est beaucoup plus générale et permet au salarié de bénéficier de tous les droits résultant de son contrat de travail bien que l'exécution de celui-ci soit suspendue pendant la durée du congé de formation.

L'interprétation de cet article par la Cour de cassation était, jusqu'à présent, très stricte (Cass. Soc. 31 janvier 1983). Elle avait estimé qu'une prime d'assiduité n'étant pas liée à l'ancienneté, le salarié, qui prend un congé d'éducation ouvrière, peut être privé de ladite prime si le texte qui l'institue prévoit qu'elle n'est pas versée en cas d'absence, même autorisée.

Votre Commission tient à souligner que le régime du congé de formation économique, sociale et syndicale s'inspire, sur certains points, du régime du congé individuel de formation ; ainsi la rédaction des articles L. 451-3, sur l'autorisation donnée par l'employeur et L. 451-2 sur les droits ouverts par le congé, est très proche de celle des articles L. 931-6 et L. 931-7. De plus, le congé de formation économique, sociale et syndicale se rapproche, dans sa finalité même du congé individuel de formation dans la mesure où ce dernier permet aux salariés, selon les termes mêmes de l'article L. 931-1, de « s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale »..

Votre Commission tient à souligner en outre que le projet de loi n'a pas modifié l'article L. 931-7 sur la détermination des droits sociaux des bénéficiaires du congé individuel de formation et qu'ils ne jouissent donc que des droits qu'ils tiennent du fait de leur ancienneté dans l'entreprise.

Votre Commission estime qu'une certaine identité de régime est souhaitable, sur ce point, entre les deux congés et vous propose, en conséquence, de supprimer l'article 4 afin de conserver l'article L. 451-2 du code du travail dans sa rédaction actuelle.

Article 5.

Détermination du droit au congé.

Cet article prévoit pour l'article L. 451-3 du Code du travail une rédaction qui ne diffère pas beaucoup des dispositions actuelles :

- *le congé est de droit* sauf si l'employeur estime, après *avis conforme* du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel que cette absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise ;

- *l'employeur doit motiver son refus* ;

- *tout différend peut être porté devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes* qui statue en référé et en dernier ressort. Le texte actuel prévoit une solution différente sur ce point : l'arbitrage par l'inspecteur du travail.

Votre Commission tient à souligner que l'avis conforme du comité d'entreprise n'est requis qu'en matière de congé d'éducation ouvrière. La décision de l'employeur est soumise à cet avis *conforme* dans ce seul domaine du droit du travail. Or il semble peu probable qu'un comité d'entreprise se range à l'avis d'un employeur qui refuse d'accorder un congé d'éducation à un salarié. Ce privilège du comité étant unique en son genre et en quelque sorte exorbitant de ses prérogatives tant sociales qu'économiques, votre Commission vous propose de conserver l'avis du comité tout en lui ôtant son caractère conforme.

Tel est l'objet de l'amendement qu'elle vous propose d'adopter à cet article.

Article 6.

Financement et dispositions conventionnelles.

Cet article renvoie à la *négociation collective* pour déterminer les *modalités de financement de la formation* économique, sociale et syndicale ainsi que les conditions de *rémunération et d'indemnisation des frais de transport des stagiaires*. Le congé n'étant plus qualifié par la loi de « non rémunéré », il est évident que cette négociation forcée a pour but de faire participer l'entreprise, pour tout ou partie, au financement du congé.

L'exposé des motifs indique d'ailleurs que le but du projet de loi est « d'arriver progressivement à un congé rémunéré conformément aux dispositions de la Convention Internationale du Travail n° 140 ». La négociation collective n'est donc qu'une étape sur la voie du congé tel qu'il est défini par l'article premier de la Convention n° 140 : « l'expression « congé-éducation payé » signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives, pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates ».

L'article 6 prévoit également que la négociation entre les partenaires sociaux peut :

- prévoir la création de fonds mutualisés ;
- prendre des dispositions plus favorables que celles de la loi ;
- préciser les périodes de congé les mieux adaptées à chaque profession ;
- et déterminer les procédures amiables permettant de régler les difficultés.

Enfin, des accords d'établissements peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

Toutes ces dernières dispositions sont déjà prévues dans l'actuel article L. 451-4 du Code du travail exception faite des fonds mutualisés.

Le deuxième alinéa de l'article L. 451-4 tel qu'il est rédigé dans le projet de loi, dispose que le financement de la formation et les conditions de rémunération et d'indemnisation des stagiaires « sont fixés par voie conventionnelle ». Cette formule de caractère comminatoire n'est pas compatible avec le principe de liberté du consentement qui préside à toute négociation ; elle se justifie d'autant moins que l'actuel article L. 451-4 prévoit déjà que les conventions ou accords collectifs de travail peuvent contenir des dispositions plus favorables que celles contenues dans la loi et énumère quelques-uns des points sur lesquels la négociation peut porter.

De plus, la rédaction de ce deuxième alinéa va bien au-delà de la Convention n° 140 dans la mesure où il entend forcer les employeurs, sous la pression de la négociation collective, à prendre en charge non seulement la rémunération et les frais de déplacement des stagiaires mais en plus le financement de la formation.

Or, d'une part, la Convention n° 140 ne prévoit rien de tel et ne fait peser sur l'employeur aucune charge financière particulière. Son article 6 se contente d'associer « les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions et organismes qui dispensent l'éducation et la formation » à l'élaboration et à l'application de « la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé ». Quant à son article 7, il dispose que « le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devra être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale ». La législation actuelle sur le congé d'éducation ouvrière est donc déjà parfaitement conforme aux dispositions de la Convention n° 140.

Le Gouvernement français a d'ailleurs indiqué lui-même dans un rapport établi en novembre 1977 sur la Convention n° 140 que les dispositions de cette Convention étaient satisfaites par le congé d'éducation ouvrière et par le congé individuel de formation. Il ajoutait, en outre : « En principe, ce congé n'est pas rémunéré. En pratique, le principe légal est devenu l'exception. Les efforts conjugués des organisations syndicales et des pouvoirs publics permettent aux travailleurs concernés d'utiliser les possibilités offertes par les textes législatifs ». Ce qui signifie que grâce aux subventions de l'Etat (art. L. 452-2 du Code du travail) et aux aides financières des organisations syndicales et des comités d'entreprise, les salariés stagiaires sont pour la plupart déjà rémunérés.

Signalons, par ailleurs, que les rapports de chaque pays sont examinés par la « commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations » qui, tous les ans, à la suite de la Conférence internationale du travail, publie elle-même un rapport sur les conventions qu'elle a examinées.

Dans son rapport de 1983 qui porte notamment sur la Convention n° 140 aucune observation ne figure à l'égard de la France alors que, parmi les Etats d'Europe occidentale, l'Espagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni sont mis en cause.

Ceci constitue une preuve officielle que le Bureau international du travail considère que la France remplit correctement ses obligations découlant de ladite Convention.

En outre, le projet de loi s'écarte profondément de la Convention n° 140 et de la législation française en vigueur quand il entend faire supporter aux employeurs sous la pression de la négociation collective, la charge de la formation des stagiaires. Cette formation est déjà subventionnée par l'Etat en vertu de l'article L. 452-2. Or, le Ministre a précisé devant notre Commission que « l'aide financière de l'Etat devrait subsister si le congé était pris en charge par l'entreprise ». Ainsi, à moins de vouloir faire subventionner deux fois (une fois par l'Etat et une fois par l'entreprise) les frais de formation, seule l'indemnisation des stagiaires devrait faire l'objet d'une négociation.

Enfin le Ministre a bien précisé à notre Commission « qu'à défaut d'accord entre les partenaires sociaux, le congé n'est pas rémunéré, l'indemnisation des stagiaires continuant à peser sur les organisations syndicales ou les instituts d'université ». Il a ajouté que « les comités d'entreprises peuvent également participer au titre des activités sociales et culturelles à l'indemnisation des pertes de salaire ». Le principe de la libre négociation étant ainsi posé par le Gouvernement, il semble nécessaire à votre commis-

sion de mieux le traduire dans la formulation de l'article L. 451-4 du Code du travail. Tel est le sens de l'amendement qu'elle vous propose d'adopter à l'article 6.

Article 7.

**Modification de l'intitulé du chapitre II du titre V
du Livre IV du Code du travail.**

Votre Commission accepte volontiers la modification rédactionnelle qui vise à harmoniser l'intitulé du chapitre II avec celui du chapitre I.

Elle vous propose, cependant, de poursuivre la logique de cette harmonisation et de remplacer, comme au chapitre I, le terme de « travailleurs » par celui de « salariés ».

Tel est l'objet de l'amendement qu'elle vous propose d'adopter à l'article 7.

Article additionnel après l'article 7 (nouveau).

**Harmonisation rédactionnelle de l'article L. 452-1
du Code du travail.**

Votre Commission vous propose d'harmoniser la rédaction de l'article L. 452-1 du Code du travail avec les modifications de l'intitulé des chapitres I et II du titre V du Livre IV du Code du travail précédemment proposées.

Tel est l'objet purement rédactionnel de l'article additionnel qu'elle vous propose d'adopter.

Article additionnel après l'article 7 (nouveau).

**Harmonisation rédactionnelle de l'article L. 452-2
du Code du travail.**

Votre Commission vous propose par cet article additionnel d'apporter à la rédaction de l'article L. 452-2 du Code du travail la même modification rédactionnelle qu'à l'article L. 452-1.

Article 8.

Mise à jour de la loi du 23 juillet 1957.

Cet article a pour but de supprimer les articles 7, 8 et 9, deuxième alinéa de la loi n° 57-821 du 23 juillet 1957 qui appliquaient le congé d'éducation ouvrière aux professions agricoles.

L'article 7 prévoit que des arrêtés préfectoraux pourront fixer les périodes de grands travaux agricoles pendant lesquelles les congés d'éducation ouvrière ne pourront pas être exigés.

Le Ministre a indiqué à notre Commission que cet article n'avait jamais été appliqué ce qui justifierait son abrogation.

L'article 8 prévoit l'application de la loi du 23 juillet 1957 en Algérie ; l'abrogation semble donc là aussi aller de soi.

L'article 9, deuxième alinéa, donne compétence aux inspecteurs des lois sociales en agriculture pour assurer l'exécution de l'article L. 451-3 du Code du travail, c'est-à-dire exercer les fonctions de l'inspecteur du travail et régler les différends pouvant surgir entre l'employeur et les salariés à l'occasion du congé d'éducation ouvrière. L'abrogation de cet article paraît logique dans la mesure où le projet de loi substitue le conseil de prud'hommes à l'inspecteur du travail pour le règlement de ces différends.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 9.

**Harmonisation rédactionnelle de l'article L. 434-10
du Code du travail.**

Cet article harmonise l'article L. 434-10 du Code du travail relatif au congé de formation économique de cinq jours des membres des comités d'entreprise, avec la nouvelle rédaction de l'article L. 451-1 proposée par l'article 3 du projet de loi. Ainsi, le terme « ouvrables » est supprimé après le mot « jours ».

De même, au second alinéa de l'article L. 434-10 les termes de « congé d'éducation ouvrière » sont remplacés par ceux « congé prévu au chapitre premier du titre V du Livre IV du Code du travail ».

Votre Commission vous a proposé à l'article 3 de continuer à dénombrer les jours de congé en jours ouvrables. Elle estime donc logique à cet article de conserver également le mot « ouvrables ».

Tel est l'objet de l'amendement de conséquence qu'elle vous propose d'adopter.

Article additionnel après l'article 9 (nouveau).

**Application de la législation sur les accidents du travail
(Code de la sécurité sociale) aux bénéficiaires du congé.**

Jusqu'à présent les salariés en congé d'éducation ouvrière n'étaient pas couverts au titre des accidents du travail pour les accidents survenant au cours des stages ou des trajets occasionnés par ces derniers.

La modification proposée à l'article L. 451-2 du Code du travail par l'article 4 du projet de loi, qui assimile la durée du congé à une durée de travail effectif pour l'ensemble des droits résultant du contrat de travail, ne suffit pas à protéger l'intéressé contre le risque « accidents du travail ».

L'article L. 415 du Code de la sécurité sociale ne considère comme accident du travail que « l'accident survenu *par le fait ou à l'occasion* du travail ». La liste des exceptions à ce principe se trouve à l'article L. 416 du même code et il importe de figurer sur cette liste pour bénéficier des dispositions du Livre IV du Code de la sécurité sociale. Les différents statuts des stagiaires contiennent des dispositions spéciales. Les stagiaires de la formation professionnelle continue bénéficient ainsi des dispositions de l'article L. 962-4 du Code du travail qui prévoit, en leur faveur, l'application de l'article L. 416-2 du Livre IV du Code de la Sécurité sociale.

Votre Commission vous propose donc d'ajouter à l'article L. 416 du Code de la sécurité sociale, relatif aux bénéficiaires particuliers de la législation sur les accidents du travail, un paragraphe 8 qui concernerait les salariés en congé pour stage de formation économique, sociale ou syndicale en application des articles L. 236-10 (représentants du personnel au C.H.S.C.T.), L. 434-10 (membres du comité d'entreprise) et futur L. 451-1 (salariés bénéficiaires du congé prévu par le projet de loi).

Tel est l'objet de l'article additionnel que votre Commission vous propose d'adopter.

Article additionnel après l'article 9 (nouveau).

**Application de la législation sur les accidents du travail
(Code rural) aux bénéficiaires du congé.**

Votre Commission vous propose d'appliquer la même protection qu'à l'article additionnel précédent, aux salariés relevant des assurances sociales agricoles.

Tel est l'objet de cet article additionnel qu'elle vous propose d'adopter.

Article 10.

Date d'effet de la loi.

La loi résultant de l'adoption du présent projet devrait prendre effet à compter du 1^{er} janvier 1986.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article sans modification. Elle souhaiterait cependant que le ministre lui apporte des précisions sur la période qui s'écoulera entre le 1^{er} octobre 1985, date à laquelle, en vertu de l'arrêté du 21 mars 1978, commence l'année pour le congé d'éducation ouvrière et le 1^{er} janvier 1986, date à laquelle, en vertu de la loi, un nouveau régime du congé devrait s'appliquer. Ainsi durant le dernier trimestre 1985 des salariés auront commencé à bénéficier de leur congé et n'auront sans doute pas épuisé leur crédit de douze jours au 31 décembre 1985. Lorsque la nouvelle loi commencera à s'appliquer, le pourcentage de salariés simultanément absents dans un établissement pourra peut-être dépasser le maximum fixé par arrêté ministériel. De plus, les salariés désignés selon les règles actuelles seront-ils reconduits dans leurs droits sous l'empire de la nouvelle législation ?

Votre Commission souhaiterait que le Ministre l'éclaire sur ces divers points et sur la manière générale dont la nouvelle législation succédera à l'ancienne.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
—	—	—
Code du travail.	Article premier	Article premier.
Livre Quatrième	L'intitulé du titre V du Livre IV du Code du travail est remplacé par l'intitulé suivant :	Sans modification.
TITRE CINQUIÈME	« FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE »	
ÉDUCATION OUVRIÈRE ET FORMATION SYNDICALE		
—	Art. 2.	Art. 2.
CHAPITRE PREMIER	L'intitulé du chapitre premier du titre V du Livre IV du Code du travail est remplacé par l'intitulé suivant :	Sans modification.
Congé d'éducation ouvrière.	« Congé de formation économique, sociale et syndicale. »	
	Art. 3.	Art. 3.
	L'article L. 451-1 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :	Alinéa sans modification.
<p><i>Art. L. 451-1.</i> — Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de douze jours ouvrables par an.</p> <p>Ce congé peut être pris en une ou deux fois.</p>	<p><i>« Art. L. 451-1. — Les salariés désireux de 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 plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit chaque année, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.</i></p> <p><i>« La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.</i></p> <p><i>« La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.</i></p>	<p><i>« Art. L. 451-1. — Les salariés...</i></p> <p style="text-align: right;"><i>... sur le plan professionnel ou interprofessionnel, soit par...</i></p> <p style="text-align: right;"><i>... ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré qui ne peut excéder douze jours ouvrables par an.</i></p> <p><i>« Ce congé peut être pris en plusieurs fois, la durée de chaque congé ne pouvant toutefois être inférieure à deux jours ouvrables.</i></p>
.....	« Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année par l'en-	Alinéa supprimé.
<p><i>Art. L. 236-10.</i> — Dans les établissements occupant trois cents salariés et plus, les repré-</p>	<p><i>« Le nombre total de jours de congés sus-</i></p>	<p><i>« Le nombre des salariés de l'établissement qui bénéficient chaque année des formations</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>sentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées au premier et deuxième alinéas de l'article L. 434-10.</p>	<p>semble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues aux alinéas précédents ainsi qu'aux articles L. 236-10 et L. 434-10 ne peut dépasser un maximum fixé par arrêté ministériel.</p>	<p>prévues aux alinéas précédents ainsi qu'aux articles L. 236-10 et L. 434-10 et le pourcentage de salariés simultanément absents à ce titre, ne peuvent dépasser un maximum fixé par arrêté ministériel.</p>
<p>La charge financière de cette formation incombe à l'employeur dans des conditions et des limites qui sont fixées par voie réglementaire.</p>		
<p>Cette formation pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de trois cents salariés ainsi que son financement est une clause obligatoire des conventions collectives au sens de l'article L. 133-5 du Code du travail.</p>		
<p>Art. L. 434-10 (voir <i>infra</i>,</p>		
.....	<p>« Cet arrêté fixe aussi, compte-tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congé 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 prévus au présent article ».</p>	<p>« Le pourcentage visé à l'alinéa précédent, est calculé séparément pour chaque catégorie de personnel ou pour certaines catégories regroupées.</p>
	<p>Art. 4.</p>	<p>Art. 4.</p>
	<p>L'article L. 451-2 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>Supprimé.</p>
<p>Art. L. 451-2. - La durée du congé d'éducation ouvrière ne peut être imputée sur la durée de 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 qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.</p>	<p>« Art. L. 451-2. - La durée du ou des congés visés à l'article L. 451-1 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. »</p>	<p>« Toute entreprise employant habituellement plus de dix salariés est soumise aux obligations du présent chapitre. »</p>
	<p>Art. 5.</p>	<p>Art. 5.</p>
	<p>L'article L. 451-3 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>Art. L. 451-3. - Le congé 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 marche de l'entreprise.</p>	<p>« Art. L. 451-3. - Le congé est de droit, dans les limites fixées à l'article L. 451-1, 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.</p>	<p>« Art. L. 451-3. - Le congé... ... après avis du comité d'entreprise...</p>
		<p>... entreprise.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Toutefois, le nombre des bénéficiaires dans l'établissement au cours d'une année ne peut dépasser un maximum fixé par arrêté du ministre chargé du travail.</p>	<p>« Le refus du congé par l'employeur doit être motivé.</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>
<p>Le refus du congé par l'employeur doit être motivé.</p>	<p>« En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables en référé. »</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>
<p>En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.</p>	<p>Art. 6.</p>	<p>Art. 6.</p>
<p><i>Art. L. 451-4.</i> - Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent contenir des dispositions plus favorables que celles prévues ci-dessus et préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession, ainsi que les modalités de fractionnement des congés et les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent.</p>	<p>L'article L. 451-4 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
	<p>« <i>Art. L. 451-4.</i> - Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent contenir des dispositions plus favorables que celles prévues ci-dessus et préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession et les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent.</p>	<p>« <i>Art. L. 451-4.</i> - Les conventions...</p>
	<p>« Le financement de la formation prévue à l'article L. 451-1 ainsi que les conditions de rémunération et d'indemnisation des frais de déplacement des stagiaires sont fixés par voie conventionnelle.</p>	<p>... ci-dessus, préciser...</p>
	<p>« Les conventions et accords collectifs peuvent à cette fin prévoir la création de fonds mutualisés.</p>	<p>... profession, <i>fixer les modalités de financement de la formation prévue à l'article L. 451-1 ainsi que les conditions de rémunération et d'indemnisation des frais de déplacement des stagiaires et définir les procédures amiables...</i></p>
<p>Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.</p>	<p>« Des accords d'établissements peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle. »</p>	<p>... qui précèdent.</p>
<p>CHAPITRE II</p>	<p>Art. 7.</p>	<p>Art. 7.</p>
<p>Formation économique et sociale des travailleurs appelés à exercer des fonctions syndicales.</p>	<p>L'intitulé du chapitre II du titre V du Livre IV du Code du travail est remplacé par l'intitulé suivant :</p>	<p>« Alinéa supprimé.</p>
<p><i>Art. L. 452-1.</i> - La formation des travailleurs salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, peut être assurée :</p>	<p>« Modalités de la formation économique, sociale et syndicale des travailleurs appelés à exercer des fonctions syndicales. »</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>
		<p>« Alinéa sans modification.</p>
		<p>Alinéa sans modification.</p>
		<p>« Modalités... ... syndicale des <i>salariés</i> appelés... ... syndicales. »</p>

Dispositions en vigueur

a) Soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales les plus représentatives ;

b) Soit par des instituts d'universités ou de facultés.

Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des travailleurs appelés à exercer des responsabilités syndicales. Pour bénéficier des dispositions des articles L. 452-2 et L. 452-3 ci-dessous, ils doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du Travail.

Art. L. 452-2. - L'Etat apporte une aide financière à la formation des travailleurs telle qu'elle est assurée par les centres, instituts et organismes mentionnés à l'article précédent.

Des crédits sont inscrits à cet effet au budget du ministère chargé du Travail.

Des crédits destinés à contribuer en la matière au fonctionnement des instituts d'université ou de faculté sont également inscrits au budget du ministère chargé de l'Education nationale.

Loi n° 57-821 du 23 juillet 1957 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière.

Art. 7. - Dans les professions agricoles définies par les articles 616, 1144, 1149 et 1152 du Code rural et par l'article 1060, 4°, 5°, 6° et 7° dudit code, des arrêtés préfectoraux pris après avis des commissions paritaires instituées par l'article 983 de ce même code pourront fixer les périodes de grands travaux pendant lesquelles les congés prévus par la présente loi ne pourront être exigés.

Art. 8. - (Dispositions périmées : Algérie).

Art. 9. - (Deuxième alinéa) Les inspecteurs des lois sociales en agriculture sont chargés, dans le cadre de leur compétence, concurremment avec les officiers de police judiciaire d'assurer l'exécution des dispositions de l'article L. 451-3 du Code du travail.

Code du travail.

Art. L. 434-10. - Les membres titulaires du comité d'entreprise qui, à la date de promulgation de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, détiennent un mandat ou seront élus pour la première fois après cette date, bénéfi-

Texte du projet de loi

Art. 8.

Les articles 7, 8 et 9, deuxième alinéa, de la loi n° 57-821 du 23 juillet 1957 sont abrogés.

Art. 9.

I. - Dans le premier alinéa de l'article L. 434-10 du Code du travail, le mot « ouvrables » est supprimé.

Propositions de la Commission

Art. additionnel après l'art. 7.

I. - Le début du premier alinéa de l'article L. 452-1 du Code du travail est rédigé ainsi :

« Art. L. 452-1. - La formation des salariés appelés à... (Le reste sans changement.)

II. - Dans le dernier alinéa de l'article L. 452-1 du Code du travail le mot : « travailleurs », est remplacé par le mot : « salariés ».

Art. additionnel après l'art. 7.

Dans le premier alinéa de l'article L. 452-2 du Code du travail, le mot « travailleurs » est remplacé par le mot : « salariés ».

Art. 8.

Sans modification.

Art. 9.

Alinéa supprimé.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

cient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 451-3, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui, en application de l'article L. 434-1, est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé d'éducation ouvrière.

Le financement de la formation instituée au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise.

Code de la sécurité sociale.

Art. L. 416. - Bénéficient également des dispositions du présent livre, sous-réserve des prescriptions spéciales du décret en Conseil d'Etat :

1° Les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leur service ;

2° a) Les élèves des établissements d'enseignement technique pour les accidents survenus au cours de cet enseignement ainsi que par le fait ou à l'occasion des stages auxquels il donne lieu.

Les écoles et les cours d'enseignement commercial donnant à des élèves réguliers ou intermittents un enseignement complémentaire et de perfectionnement tel que : commerce, sténographie, sténotypie, mécanographie, dactylographie, français commercial, correspondance commerciale, droit commercial, comptabilité, publicité, langues étrangères et autres enseignements de nature intellectuelle sont en dehors du champ d'application du présent livre ;

b) Les élèves des établissements d'enseignement secondaire ou d'enseignement spécialisé et les étudiants autres que ceux qui sont visés au paragraphe ci-dessus pour les accidents survenus au cours d'enseignements dispensés en ateliers ou en laboratoires ainsi que par le fait ou à l'occasion des stages effectués dans le cadre de leur scolarité ou de leurs études ;

II. - Dans le second alinéa du même article la dernière phrase est remplacée par les dispositions suivantes :

« Il est imputé sur la durée du congé prévue au chapitre premier du titre V du Livre IV du Code du travail. »

Dans le second...

... suivantes :

« Alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

c) Les personnes effectuant des stages de formation professionnelle continue conformément aux dispositions du Livre IX du Code du travail, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation.

Les dispositions de l'article L. 450-1 ne sont applicables aux personnes visées aux *a* et *b* ci-dessus.

Un décret précise, en tant que de besoin, les catégories d'élèves et de stages ainsi que la nature des établissements visés aux *a* et *b* ci-dessus ;

3° Les personnes accomplissant un stage de réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle dans les conditions prévues par les articles L. 441 et L. 444, les assurés sociaux bénéficiaires de l'article L. 293 ou titulaires d'une pension d'invalidité en vertu du chapitre IV du titre II du Livre III et les personnes autres que celles appartenant aux catégories ci-dessus et qui, en vertu d'un texte législatif ou réglementaire, effectuent un stage de rééducation professionnelle dans les écoles administrées par l'Office national des anciens combattants et victimes de la guerre, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de la réadaptation ou de la rééducation ;

4° Les pupilles de l'éducation surveillée, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion d'un travail commandé, dans les conditions déterminées par un décret pris sur la proposition du ministre des Affaires sociales, du Garde des Sceaux, ministre de la Justice et du ministre de l'Economie et des Finances ;

5° Les détenus exécutant un travail pénal ou les condamnés exécutant un travail d'intérêt général pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de ce travail, dans les conditions déterminées par un décret pris sur la proposition du ministre des Affaires sociales, du Garde des Sceaux, ministre de la Justice, et du ministre de l'Economie et des Finances ;

6° Les personnes qui participent bénévolement au fonctionnement d'organismes à objet social créés en vertu ou pour l'application d'un texte législatif ou réglementaire, dans la mesure où elles ne bénéficient pas à un autre titre des dispositions du présent livre. Un décret détermine la nature des organismes visés par la présente disposition ; il peut en établir la liste ;

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

7° Les salariés désignés, en application de l'article L. 990-8 du Code du travail, pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratifs ou paritaires, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leurs missions dans les conditions définies par décret.

En ce qui concerne les personnes visées aux 1°, 2° et 3° du présent article et non assujetties aux assurances sociales en vertu du Livre III, le décret en Conseil d'Etat et pour les personnes visées aux 4°, 5°, 6° et 7° les décrets prévus par ceux-ci déterminent à qui incombent les obligations de l'employeur. Pour les personnes qui ne sont pas rémunérées ou ne reçoivent pas une rémunération normale, ils fixent les bases des cotisations et celles des indemnités.

Code rural.

Art. 1145. — Bénéficient également du présent régime :

1° Les élèves des établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle agricoles pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cet enseignement ou de cette formation ;

2° Les personnes qui participent bénévolement au fonctionnement d'organismes à objet social sans caractère lucratif créés au profit des professions agricoles en vertu ou pour l'application d'un texte législatif ou réglementaire, lorsqu'elles ne bénéficient pas à un autre titre des dispositions du présent cha-

Art. additionnel après l'art. 9.

I. — Il est inséré après le treizième alinéa (7°) de l'article L. 416 du Code de la sécurité sociale, un nouvel alinéa (8°) ainsi rédigé :

« 8° Les salariés accomplissant un stage de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par les articles L. 236-10, L. 434-10 et L. 451-1 du Code du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation. »

II. — En conséquence, au dernier alinéa de l'article L. 416 du Code de la sécurité sociale la référence : « 4°, 5°, 6° et 7° », est remplacé par la référence suivante : « 4° à 8° ».

Dispositions en vigueur

pître. La liste des organismes prévus par la présente disposition est établie par décret.

3° Les salariés agricoles désignés, en application de l'article L. 990-8 du Code du travail, pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratifs ou paritaires, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leurs missions.

En ce qui concerne les personnes visées au présent article, des décrets déterminent à qui incombent les obligations de l'employeur et fixent les bases des cotisations et celles des indemnités.

Art. 1252-2. — Bénéficient des dispositions du présent titre relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles :

1° Les élèves des établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle agricoles pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cet enseignement ou de cette formation ;

2° Les personnes qui participent bénévolement au fonctionnement d'organismes à objet social sans caractère lucratif créés dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle au profit des professions agricoles, en vertu ou pour l'application d'un texte législatif ou réglementaire, lorsqu'elles ne bénéficient pas déjà de ces dispositions à un autre titre. Un décret détermine la nature desdits organismes et en établit la liste.

3° Les salariés d'entreprises agricoles ayant leur siège dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle désignés, en application de l'article L. 990-8 du Code du travail, pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratifs ou paritaires, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leurs missions.

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Art. additionnel après l'art. 9.

Les dispositions suivantes sont insérées après le quatrième alinéa (3°) des articles 1145 et 1252-2 du Code rural :

« 4° Les salariés accomplissant un stage de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par les articles L. 236-10, L. 434-10 et L. 451-1 du Code du travail, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation. »

Dispositions en vigueur

—

Des décrets fixent les modalités de prise en charge, par les caisses d'assurance-accident agricole des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, des risques susceptibles de survenir aux personnes visées au présent article ainsi que les bases des cotisations et des indemnités; ils déterminent également la personne morale ou physique à qui incombent les obligations de l'employeur.

Texte du projet de loi

—

Art. 10.

La présente loi prendra effet à compter du 1^{er} janvier 1986.

Propositions de la Commission

—

Art. 10.

Sans modification.

ANNEXES

CONVENTION INTERNATIONALE DU TRAVAIL N° 140 CONCERNANT LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

La Conférence générale de l'Organisation internationale du travail,

Convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau international du travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1974, en sa cinquante-neuvième session ;

Notant que l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que toute personne a droit à l'éducation ;

Notant en outre les dispositions contenues dans les recommandations internationales du travail existantes sur la formation professionnelle et la protection des représentants des travailleurs et relatives au détachement temporaire des travailleurs ou à l'octroi de temps libre pour leur permettre de participer à des programmes d'éducation ou de formation ;

Considérant que le besoin d'éducation et de formation permanentes, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel ;

Reconnaissant que le congé-éducation payé devrait être considéré comme un des moyens permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine ;

Considérant que le congé-éducation payé devrait être conçu en fonction d'une politique d'éducation et de formation permanentes à mettre en œuvre de manière progressive et efficace ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au congé-éducation payé, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale,

adopte, le 24 juin 1974, la Convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le congé-éducation payé, 1974 :

Article premier. – Dans la présente Convention, l'expression « congé-éducation payé » signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

Article 2. – Tout membre devra formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi d'un congé-éducation payé à des fins :

- a) de formation à tous les niveaux ;
- b) d'éducation générale, sociale ou civique ;
- c) d'éducation syndicale.

Article 3. – La politique visée à l'article précédent devra tendre à contribuer, au besoin selon les modalités différentes :

a) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels ;

b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté ;

c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs ;

d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanente appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

Article 4. – Cette politique devra tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité, être coordonnée avec les politiques générales et relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail et prendre en considération, dans les deux cas appropriés, les variations saisonnières de la durée ou du volume de travail.

Article 5. – L'octroi du congé-éducation payé sera mis en œuvre par la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

Article 6. – Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devront être associés, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

Article 7. – Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devra être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale.

Article 8. – Le congé-éducation payé ne devra pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion publique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

Article 9. – Au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devront être prises :

a) lorsque des catégories particulières de travailleurs ont des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, par exemple les travailleurs des petites entreprises, les travailleurs ruraux ou autres résidant dans des zones isolées, les travailleurs affectés aux travaux par équipes ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales ;

b) lorsque des catégories particulières d'entreprises, par exemple les petites entreprises ou les entreprises saisonnières, ont des difficultés à appliquer les arrangements généraux, étant entendu que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne seront pas exclus du bénéfice du congé-éducation payé.

Article 10. – Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé pourront différer selon que ce congé est accordé pour :

a) la formation à tous les niveaux ;

b) l'éducation générale, sociale ou civique ;

c) l'éducation syndicale.

Article 11. – La période de congé-éducation payé devra être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale.

Article 12. – Les ratifications formelles de la présente Convention seront communiquées au directeur général du Bureau international du travail et par lui enregistrées.

Article 13. – 1. La présente Convention ne liera que les membres de l'Organisation internationale du travail dont la ratification aura été enregistrée par le directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le directeur général.

3. Par la suite, cette Convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14. – 1. Tout membre ayant ratifié la présente Convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la mise en vigueur initiale de la Convention, par un acte communiqué au directeur général du Bureau international du travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout membre ayant ratifié la présente Convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnées au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15. – 1. Le directeur général du Bureau international du travail notifiera à tous les membres de l'Organisation internationale du travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le directeur général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente Convention entrera en vigueur.

Article 16. – Le directeur général du Bureau international du travail communiquera au Secrétaire général des Nations unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciations qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 17. – Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18. – 1. Au cas où la conférence adopterait une nouvelle Convention portant révision totale ou partielle de la présente Convention, et à moins que la nouvelle Convention ne dispose autrement :

a) la ratification par un membre de la nouvelle Convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente Convention, sous réserve que la nouvelle Convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention portant révision, la présente Convention cessera d'être ouverte à la ratification des membres.

2. La présente Convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la Convention portant révision.

Article 19. – Les versions française et anglaise du texte de la présente Convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la Convention dûment adoptée par la conférence générale de l'Organisation internationale du travail dans sa cinquante-neuvième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1974.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, le 26 juin 1974 :

Le Président de la conférence,

PEDRO SALA OROSCO.

*Le Directeur général
du Bureau international du travail,*

FRANCIS BLANCHARD.

**LISTE DES 21 PAYS AYANT RATIFIÉ AU 1^{er} JANVIER 1985,
LA CONVENTION N° 140 CONCERNANT LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ**

- Afghanistan.
- Allemagne (Rép. Féd.).
- Cuba.
- Espagne.
- France (*J.O.* du 14 février 1978. – Décret du 2 février 1978 portant publication de la Convention.
- Guinée.
- Guyane.
- Hongrie.
- Irak.
- Kenya.
- Mexique.
- Nicaragua.
- Pays-Bas.
- Pologne.
- R.D.A.
- Royaume-Uni.
- Suède.
- Tanzanie.
- Tchécoslovaquie.
- Venezuela.
- Yougoslavie.

(Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.)

DONNÉES QUANTITATIVES SUR LA FORMATION DISPENSÉE EN 1984 AUX NIVEAUX NATIONAL ET RÉGIONAL AU TITRE DU CONGÉ D'ÉDUCATION OUVRIÈRE PAR LES CENTRES DE FORMATION RATTACHÉS AUX CONFÉDÉRATIONS

Syndicats	Nombre de sessions	Nombre de stagiaires	Nombre de journées stagiaires
C.G.T.	216	3.679	27.128
C.F.D.T.	271	5.323	20.044
C.G.T.-F.O.	242	5.801	25.284
C.G.C.	68	1.094	4.276
C.F.T.C.	51	890	2.547
Total	848	17.387	79.279

(Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.)

DONNÉES QUANTITATIVES SUR LA FORMATION DISPENSÉE EN 1984 AU TITRE DU CONGÉ D'ÉDUCATION OUVRIÈRE PAR LES INSTITUTS D'UNIVERSITÉ

Villes	Nombre de sessions	Nombre de stagiaires	Nombre de journées stagiaires
Paris	15	307	1.540
Strasbourg	25	461	2.910
Aix	26	418	1.556
Grenoble	18	284	1.112
Lyon	13	226	1.390
Nancy	18	278	1.206
Lille	11	207	1.035
Bordeaux	10	286	1.676
Saint-Etienne	13	227	1.100
Rennes	6	93	465
Total	155	2.787	13.990

(Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.)