

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1977-1978

Annexe au procès-verbal de la séance du 1^{er} juin 1978.

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires culturelles (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, modifiant certaines dispositions du Livre IX du Code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

Par M. Paul SÉRAMY,

Sénateur.

(1) *Cette Commission est composée de : MM. Léon Eeckhoutte, président; Henri Caillavet, Michel Miroudot, Jean Sauvage, Charles Pasqua, vice-présidents; Pierre Bouneau, Jacques Habert, Paul Séramy, Maurice Vérillon, James Marson, secrétaires; Jean de Bagneux, René Billères, Jean-Pierre Blanc, Jacques Bordeneuve, Jacques Boyer-Andrivet, Michel Caldaguès, Gabriel Calmels, Jacques Carat, Adolphe Chauvin, Charles Durand, Charles Ferrant, Maurice Fontaine, Louis de la Forest, Claude Fuzier, Mme Brigitte Gros, MM. Bernard Hugo, Robert Lacoste, Christian de la Malène, Mme Hélène Luc, MM. Kléber Malécot, Hubert Martin, Roger Moreau, Dominique Pado, Sosefo Makape Papilio, Guy Pascaud, Maurice Pic, Roland Ruet, François Schleiter, Guy Schmaus, Franck Serusclat, Georges Spénale, Pierre-Christian Taittinger, René Tinant, Edmond Valcin, Pierre Vallon, Frédéric Wirth.*

Voir les numéros :

Assemblée nationale (6^e législ.) : 11, 120 et in-8° 3.

Sénat : 353 et 387 (1977-1978).

Formation professionnelle et promotion sociale. — Salariés - Entreprise - Licenciement - Fonds d'assurance-formation - Code du travail.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	
— La formation continue un phénomène de masse	5
— Une mission d'adaptation et de perfectionnement	5
— Une mission d'éducation permanente	5
PREMIERE PARTIE. — Le bilan de la formation professionnelle continue	7
I. — Rappel du droit des travailleurs en matière de formation professionnelle continue	7
1° Le droit au congé de formation	8
— le candidat au congé	8
— le stage	8
— l'exercice du droit au congé	8
— la durée du congé	9
— la rémunération des stagiaires	9
— la couverture sociale des stagiaires	10
2° Les salariés et la mise en œuvre de la formation permanente	10
II. — Rôle de l'employeur dans la formation professionnelle	11
1° Le montant de la contribution patronale	11
2° Les modalités du versement	11
— les stages propres à l'entreprise	11
— les fonds d'assurance-formation	12
III. — Les organismes dispensateurs de formation	13
1° La loi du 31 juillet 1971	13
2° La loi du 31 décembre 1975	13
— la publicité réglementée	13
— le démarchage	13
— l'exécution des conventions	13
IV. — Le rôle de l'Etat dans la formation continue et le bilan de sa politique	14
1° L'organisation des structures	14
2° Bilan du financement	14
3° L'aide de l'Etat	15
— le problème spécifique des demandeurs d'emploi	16
— les actions de promotion sociale	16
— les actions d'adaptation et de perfectionnement professionnel	17
— la rémunération des stagiaires	21
V. — L'action des entreprises	22
1° Généralités	
— Les versements directs au trésor	23
— Les catégories socio-professionnelles des stagiaires	23
— Le taux de participation suivant la taille des entreprises ..	24
2° Les fonds d'assurance-formation	
— Les F.A.F. des salariés	25
— Les F.A.F. des non-salariés	25
— Les F.A.F. agricoles	26
3° Le contrôle de la participation des entreprises	26

	Pages
DEUXIEME PARTIE. — L'échec du congé de formation et la nécessité d'une nouvelle législation	27
I. — <i>Une expérience limitée</i>	27
1° Nombre de congés de formation entre 1974 et 1976	27
2° Un système complexe	28
II. — « <i>De lege ferenda</i> »	31
III. — <i>L'avenant du 9 juillet 1976</i>	31
— le contenu de l'avenant	31
— le projet de loi, une conséquence logique	32
IV. — <i>Analyse du projet de loi</i>	32
1° Refonte du système du congé de formation	32
2° La réforme du système de la rémunération des stagiaires	33
3° Amélioration des statuts des fonds d'assurance-formation :	
— La formation professionnelle ne doit pas être avant tout utilitaire	34
— Le projet de loi n'est qu'une étape	34
— La formation professionnelle et l'éducation permanente sont étroitement liées	34
<i>Conclusions. — La commission des Affaires culturelles donne un avis favorable à l'adoption du projet de loi</i>	35
—————	
TROISIEME PARTIE. — Examen en Commission	37
I. — <i>Audition de M. le secrétaire d'Etat auprès du ministre du Travail et de la Participation, chargé de la Formation professionnelle</i>	37
— exposé de M. Jacques Legendre	37
— observations des membres de la Commission	42
— Réponses de M. Jacques Legendre	43
II. — <i>Examen en Commission du rapport de M. Paul Séramy et adoption des amendements</i>	45
—————	
QUATRIEME PARTIE. — Examen des articles du projet de loi	47
I. — <i>Chapitre premier. — Dispositions relatives à la formation individuelle et au congé de formation</i>	47
<i>Article premier A (nouveau). — Typologie des différents stages de formation.</i>	47
— <i>Article premier.</i> — Intitulé du titre III du Code du travail	48
— <i>Article 2 :</i>	
• Article L. 930-1. — Ouverture du droit au congé individuel de formation.	49
• Article L. 930-1.1. — Conditions à remplir pour bénéficier du congé individuel de formation	50
— <i>Article 3.</i> — Application du régime du congé de formation dans les entreprises	51

	Pages
— Article 4 :	
● Article L. 930-1.7. — Principe de la rémunération des stagiaires et les modalités de l'agrément des stages	53
● Article L. 930-1.8. — Modalités d'application du principe de la rémunération des stages	55
● Article L. 930-1.9. — Modalités d'application du congé de formation ..	56
● Article L. 930-1.10. — Accès prioritaire des stagiaires aux stages bénéficiant d'un financement de l'Etat	56
● Article L. 930-1.11. — Modalités d'application du congé de formation ..	57
— Article 5. — Droit au congé d'enseignement et son organisation	58
— Article 6. — Congé de formation pour les jeunes salariés de moins de vingt ans	60
— Article 6 bis (nouveau). — Imputation des dépenses relatives au congé de formation sur le 1 % patronal	60
— Article additionnel après l'article 6 bis. — Extension aux personnels de l'Etat	61
II. — Chapitre VI. — Dispositions relatives à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle	62
— Article 7. — Financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle continue	62
— Article 8. — Modalités de la participation financière de l'Etat	62
— Article 9 :	
● Article L. 960-3 I et II. — Prise en charge par l'Etat du financement des stages	63
● Article L. 960-4. — Participation de l'Etat au financement des stages ..	65
● Article L. 960-5. — Rémunération des stagiaires demandeurs d'emploi ..	65
● Article L. 960-6. — Rémunération des stagiaires non salariés	66
● Article L. 960-7. — Remboursement des frais de transport	67
● Article L. 960-8. — Statut des fonds d'assurance-formation (F.A.F.) ..	67
● Article L. 960-9. — Mission et moyens des fonds d'assurance-formation des salariés	68
● Article L. 960-10. — Mission et moyen du fonds d'assurance-formation des non-salariés	69
● Article additionnel après l'article 9. Doublement du versement au Trésor pour insuffisance de participation des employeurs	69
● Article 9 bis (nouveau). — Exercice pratique du mandat des délégués aux comités d'emploi et de formation	70
● Article 9 ter (nouveau). — Avis du comité d'entreprise sur le plan de formation. Communication des documents préparatoires	71
● Article 10. — Dispositions de coordination	71
● Article 11. — Conditions et forme des textes d'application	71
● Article 12. — Dispositions de coordination	71
● Article 13. — Conditions d'entrée en vigueur	72
—————	
CINQUIEME PARTIE :	
I. — Tableau comparatif	73
II. — Amendements présentés par la Commission	101
III. — Annexe,	107
1. Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié par l'avenant du 9 juillet 1976, sur la formation et le perfectionnement professionnels ..	107
2. Avenant du 30 avril 1971 à l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 concernant les cadres et modifié par l'avenant du 9 juillet 1976 ..	108

INTRODUCTION

MESDAMES, MESSIEURS,

Lorsque dans les affres de la crise économique qu'elle traversait — déjà — en 1936, la France décidait de mettre en place la formation professionnelle « accélérée » — devenue pour adultes — nul ne pouvait se douter alors que l'on posait les bases d'un édifice qui allait prendre la taille qu'on lui connaît aujourd'hui.

Avec des fortunes diverses depuis la Libération, la formation professionnelle est devenue un phénomène de masse. Elle assume aujourd'hui une *mission permanente d'adaptation et d'orientation* mais surtout une *mission d'éducation permanente* dont la nécessité est telle qu'elle rencontre l'adhésion de tous.

Qui en effet pourrait s'opposer à cet objectif essentiel qu'est la promotion du travailleur ? A l'heure où la qualité de la vie devient une exigence aussi importante que celles d'égalité ou de justice, qui ne donnerait son adhésion à une action qui a pour effet de réduire l'aliénation, d'assurer l'autonomie, d'ouvrir de réelles possibilités de mutation et d'ascension dans la société ?

C'est dans cette perspective que votre commission des Affaires culturelles, toujours soucieuse de ne pas dissocier l'action de former les hommes de celle de les éduquer et d'associer le plus possible formation continue et éducation permanente, a demandé le renvoi au fond de ce projet de loi qui constitue une étape nouvelle de cette ambitieuse entreprise.

**

PREMIÈRE PARTIE

— —

LE BILAN DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La formation professionnelle continue s'oppose à la formation initiale, reçue avant l'entrée dans la vie professionnelle. A la différence de celle-ci, elle intervient au cours du déroulement de la vie de travail, avec laquelle elle doit se conjuguer.

La loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 insérée dans le Code du travail sous les numéros L. 900 à L. 990 est *la charte* en la matière. Elle est l'aboutissement d'un courant de pensée qui s'est illustré par divers textes que la législation nouvelle avait pour but d'unifier et d'harmoniser. Il s'agit à la fois de *satisfaire aux besoins d'une économie* très mouvante, de *donner à tout individu*, tout au long de sa carrière professionnelle — qui ne doit plus être déterminée une fois pour toutes par la formation reçue dans l'adolescence —, des *possibilités de perfectionnement* ou de *reconversion* et, dans une perspective politique, de changer les rapports des groupes sociaux.

Il convient de rappeler les caractéristiques essentielles de la loi du 16 juillet 1971 :

— elle *accorde aux travailleurs* un véritable *droit à un congé de formation* comme l'avait fait la loi du 3 décembre 1966, mais sans être suivie des dispositions réglementaires nécessaires ;

— elle *impose aux employeurs* une *participation au financement* de la formation continue, qui, par certains aspects, a le caractère d'un impôt ;

— elle *prévoit de nombreuses formes d'aide de l'Etat aux actions de formation*

I. — RAPPEL DU DROIT DES TRAVAILLEURS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le travailleur a, depuis 1971, un droit à un congé de formation ; il participe, par ses représentants au comité d'entreprise, à la politique de formation dans l'entreprise.

1° Le droit au congé de formation.

Tout travailleur du secteur privé a droit tout au long de sa vie active, sur demande adressée à l'employeur, à un congé de formation (art. L. 930-1 du Code du travail).

Ce droit, général en son principe, n'intéresse que les salariés qu'il autorise à suspendre leur contrat de travail à des fins de formation. L'obtention du congé est cependant soumise à certaines conditions qui concernent soit le postulant, soit le stage, soit les nécessités de l'entreprise.

Le candidat au congé doit avoir deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; s'il est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur long ou d'un diplôme professionnel, il doit l'avoir acquis depuis plus de trois ans. Mais il n'existe pas de limite d'âge supérieure. Aussi le salarié qui remplit les conditions de l'article L. 930-1 peut-il demander un congé pour participer à un stage de préparation à la retraite.

Le stage doit avoir fait l'objet d'un agrément, accordé par arrêté du Premier ministre « en considération de l'intérêt que présente le stage pour la formation professionnelle continue » (art. L. 930-1. — VIII). Un arrêté du 11 janvier 1972 a énuméré les stages qui sont agréés de plein droit : ainsi les stages organisés par des établissements d'enseignement public, par les chambres de commerce ou des métiers, ceux qui ont fait l'objet d'une convention avec l'Etat qui s'est engagé à rémunérer les stagiaires, etc. Encore que sur ce point la liste exhaustive soit difficile à établir.

L'exercice du droit au congé ne doit pas mettre en difficulté l'entreprise. C'est pourquoi lorsque plusieurs travailleurs d'une entreprise de plus de 100 personnes demandent un congé de formation, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée si le pourcentage des travailleurs simultanément absents au titre de ce congé devait dépasser 2 % de l'effectif total de l'établissement (art. L. 930-1-II). Dans les entreprises de moins de 100 personnes, c'est le nombre d'heures des stages demandés qui ne doit pas dépasser 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'établissement. Le congé ne doit pas être différé de plus d'un an.

Des difficultés se sont élevées au sujet du dénombrement des travailleurs simultanément absents. Les travailleurs envoyés en stage à l'initiative de l'employeur doivent-ils entrer en compte ? Il ne le semble pas puisque la loi vise les travailleurs qui « demandent » un congé. Cependant le décret d'application du 10 décembre 1971 avait décidé que les salariés envoyés en stage par l'employeur seraient re-

tenus pour moitié dans le calcul des 2 %. Le Conseil d'Etat a annulé cette disposition, à la suite de quoi, une loi du 28 juin 1974 (J.O. 25 juillet) a disposé qu'à titre transitoire et jusqu'au 1^{er} juillet 1975, les travailleurs qui suivent des stages de formation à l'initiative de l'employeur seraient retenus pour moitié dans le calcul du pourcentage prévu à l'article L. 930-1.

Si l'employeur peut parfois différer le congé, il peut aussi le refuser s'il estime, avis pris du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que l'absence du postulant serait préjudiciable à l'entreprise. L'inspecteur du travail est l'arbitre des différends éventuels.

La durée du congé correspond à celle du stage envisagé, dans la limite d'un an pour les stages à plein temps et de 1.200 heures pour les enseignements discontinus ou à temps partiel. Le temps de stage est assimilé à un temps de travail pour l'acquisition des congés payés et de l'ancienneté

Le droit au congé n'aurait que peu d'intérêt si le stagiaire perdait toute rémunération et les avantages sociaux attachés à sa condition de salarié. La loi y a pourvu dans une certaine mesure : les stagiaires peuvent être rémunérés par leur employeur, par un fonds de formation ou par l'Etat.

S'ils sont envoyés en stage par décision de leur employeur, ils conservent leur rémunération antérieure. Ils sont également rémunérés par l'employeur s'ils suivent un stage pour lequel l'employeur s'est engagé conventionnellement dans le cadre d'accords paritaires passés dans sa branche d'activité.

Il se peut que la rémunération des stagiaires soit prise en charge par un fonds d'assurance-formation auquel l'employeur a versé une contribution au titre de la formation continue. Enfin, ils peuvent recevoir une aide de l'Etat s'ils suivent l'un des stages définis à l'article L. 940-2 du Code du travail :

— *stages de conversion et de prévention* s'adressant à des travailleurs d'au moins dix-huit ans dont le contrat est rompu (stages de conversion) ou qui sont menacés de licenciement (stages de prévention) ; ces stages permettent au travailleur licencié d'accéder à un nouvel emploi et à celui qui est menacé de licenciement de préparer sa mutation ;

— *stages d'adaptation* qui facilitent l'accès à un premier ou à un nouvel emploi de travailleurs titulaires d'un contrat de travail et rémunérés par leur employeur ;

— *stages de promotion professionnelle* ;

— *stages d'entretien et de perfectionnement* ouverts aux travailleurs titulaires d'un contrat de travail ;

— *stages de préformation, formation, préparation à la vie professionnelle* ou de *spécialisation* ouverts à des jeunes gens de seize à dix-huit ans sans contrat de travail.

Ces divers stages n'ouvraient droit à une aide de l'Etat que s'ils avaient fait l'objet d'un agrément ou d'une convention passée avec l'Etat et prévoyant la rémunération des stagiaires. En outre, il était exigé des stages de promotion professionnelle et de ceux d'entretien et de perfectionnement qu'ils soient inscrits sur une liste spéciale.

Chaque catégorie de stage donne lieu à une rémunération calculée d'une manière particulière. Dans les cas où le stagiaire est rémunéré par son employeur, ce n'est pas à lui, mais à l'employeur que l'aide sera versée.

Dans l'état actuel des textes, il peut arriver qu'un stagiaire n'ait droit à aucune rémunération si le stage qu'il a choisi n'est pas prévu par des accords paritaires obligeant son employeur, ni ne répond aux définitions de l'article L. 940-2 du Code du travail.

La rémunération des stagiaires présente encore des lacunes, comme on le verra plus loin. Il n'en va plus de même de leur *couverture sociale* depuis la loi du 31 décembre 1974, qui a modifié les dispositions primitives de la loi de 1971 dans le sens d'une amélioration et de la simplification de la protection sociale des stagiaires.

Toutes les personnes qui suivent un stage de formation professionnelle sont obligatoirement inscrites à la Sécurité sociale : celles qui, avant leur stage, étaient affiliées à un régime restent affiliées à ce régime ; celles qui ne l'étaient pas sont affiliées en principe au régime général.

Lorsque le stagiaire est rémunéré par l'Etat ou ne reçoit aucune rémunération, les cotisations sont intégralement prises en charge par l'Etat et calculées suivant un tarif forfaitaire révisable chaque année. S'il est rémunéré par son employeur, l'Etat participe aux cotisations dans la mesure où il prend en charge la rémunération du stagiaire.

Le stage est assimilé à une période de travail pour l'assurance maladie et maternité, de même que pour le calcul des pensions de vieillesse. Tous les stagiaires bénéficient de l'assurance accidents du travail.

2° Les salariés et la mise en œuvre de la formation permanente.

Dans les entreprises possédant un comité d'entreprise, les travailleurs, par l'intermédiaire de leurs représentants au comité, ont vocation pour délibérer sur les problèmes propres à l'entreprise relatifs à la formation professionnelle, avant que des décisions ne soient arrêtées. De même les résultats des actions de formation sont soumis

au comité. Enfin, celui-ci ou, à défaut, les délégués du personnel, interviennent, mais il ne s'agit que d'un avis, lorsque l'employeur envisage de refuser un congé de formation qui risque de porter préjudice à l'entreprise.

Il ne semble pas à l'expérience que l'influence des comités d'entreprise sur l'établissement des programmes de formation ait été encore très grande et *on peut espérer que le texte que nous examinons sera l'occasion d'une prise de conscience progressive de l'intérêt de ces problèmes par les représentants du personnel en leur donnant certaines prérogatives.*

II. — LE ROLE DE L'EMPLOYEUR DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Tout employeur privé occupant au moins dix salariés est tenu de participer au financement de la formation continue. Sa contribution annuelle est assise sur le montant des salaires de l'année correspondante. Elle est directement employée en faveur d'une action de formation continue, *sinon elle se transforme en un impôt versé au Trésor.*

1° Le montant de la contribution patronale.

Il a été fixé par la loi de 1971 à 0,8 % des salaires (au sens de l'art. 231-1 du Code général des impôts) payés pendant l'année en cours. Ce pourcentage devait s'élever progressivement pour atteindre 2 % en 1976. En fait, après être passé à 1 %, il n'a pas dépassé ce taux compte tenu des difficultés rencontrées par les entreprises.

2° Les modalités du versement.

L'employeur peut s'acquitter de sa contribution de diverses manières suivant l'article L. 950-2, du Code du travail :

— Tout d'abord, il peut *financer les stages* au profit de son propre personnel, que ces stages soient organisés dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise, à la suite de conventions de formation passées avec des organismes dispensateurs de formation.

Depuis la loi du 31 décembre 1974, les dépenses de formation effectuées par l'employeur au profit de son personnel sont retenues pour leur montant total, déduction faite des « concours reçus de personnes de droit public ou d'organismes internationaux de droit

public ». Primitivement, ces concours n'étaient pas déduits et l'employeur qui en avait bénéficié pouvait se trouver largement exonéré de sa contribution. D'autre part, les dépenses d'équipement ne peuvent plus être déduites ; seul le sera l'amortissement de ces dépenses pour l'année considérée

— L'employeur peut aussi verser sa contribution à un fonds d'assurance-formation. Ces fonds d'assurance-formation sont établis par convention et doivent être agréés par un arrêté du Premier ministre ; ils financent les dépenses afférentes à des stages de formation au moyen des versements qu'ils reçoivent d'employeurs et de salariés. Si le fonds a une personnalité distincte de celle de l'employeur, les versements que ce dernier fait au fonds bénéficient d'exonérations fiscales et sociales.

Enfin, dans la limite de 10 % de sa contribution totale, l'employeur peut subventionner des organismes ayant fait l'objet d'un agrément sur le plan national, ou d'une reconnaissance par le préfet sur le plan régional, en raison de l'intérêt qu'ils présentent pour la formation continue (organismes de recherche, de formation de formateurs, par exemple).

Chaque année, l'employeur adresse à la recette des impôts une déclaration, qui mentionne le montant total de sa contribution et les versements qu'il a effectués en faveur de la formation continue, avec leur justification.

Cette déclaration doit être accompagnée, pour les entreprises de plus de 50 personnes, du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle le comité, conformément à l'article L. 950-3 du Code du travail, a délibéré sur les problèmes de formation propres à l'entreprise ou — au cas où aucun comité n'aurait pu être constitué dans l'entreprise — d'un procès-verbal de carence.

En l'absence de l'un ou l'autre de ces procès-verbaux, la contribution de l'employeur est majorée de 50 %.

Ces dispositions revêtent une grande importance. Si les comités d'entreprise n'ont pas toujours pris grande part à l'élaboration des programmes de formation de l'entreprise, tout au moins, dans la crainte d'une majoration de leur contribution, beaucoup d'employeurs ont-ils fait diligence pour installer un comité dans leur entreprise qui n'en possédait pas encore.

Si les versements dont justifie l'employeur n'atteignent pas le montant assigné à sa contribution, la différence est versée au Trésor selon les modalités, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires. Si, au contraire, les dépenses de formation ont été supérieures à la contribution obligatoire, l'excédent peut être reporté sur les trois années suivantes. *On verra comment l'on peut parfaire ce dispositif.*

III. — LES ORGANISMES DISPENSATEURS DE FORMATION

1° La loi du 16 juillet 1971.

Elle a laissé la plus grande liberté aux organismes dispensateurs de formation afin de conserver une certaine souplesse au dispositif de la formation continue et de laisser jouer l'initiative privée. Aussi un vaste marché de la formation s'est-il constitué et certains abus se sont-ils produits.

2° La loi du 31 décembre 1975.

Elle a soumis ces organismes à diverses obligations, tout en respectant leur liberté de création. Les personnes physiques ou morales qui veulent dispenser une formation et conclure des conventions de formation doivent préalablement déclarer leur existence, leurs objectifs et leurs moyens à l'autorité administrative. Leur cessation d'activité est aussi déclarée.

Chaque année, elles doivent adresser à l'autorité administrative un état d'utilisation des sommes reçues des employeurs, accompagné d'un bilan pédagogique et culturel.

La publicité desdits organismes est réglementée. Elle ne doit faire aucune mention du caractère libératoire de certaines dépenses, ni comporter d'allégation inexacte relative à la formation donnée.

Le démarchage rémunéré à la commission ou ayant pour objet la vente d'un plan ou la souscription d'une convention de formation est interdit.

Ces dispositions sont sanctionnées par des amendes de 2.000 à 20.000 F. De plus, les infractions relatives au démarchage peuvent être punies d'un emprisonnement de deux mois à un an.

La loi du 31 décembre 1975 s'est également intéressée à l'exécution des conventions de formation conclues entre dispensateurs de formation d'une part, employeur ou groupement d'autre part. En cas d'inexécution partielle ou totale de la convention, l'organisme doit rembourser à son cocontractant les sommes qui n'ont pas été effectivement dépensées.

Les manœuvres frauduleuses des contractants, les dépenses non justifiées ou excessives sont sanctionnées par le versement au Trésor d'une somme double.

IV. — LE ROLE DE L'ETAT DANS LA FORMATION CONTINUE ET BILAN DE SA POLITIQUE

1° Les structures.

L'Etat définit la politique de la formation professionnelle continue en accord avec les représentants des employeurs et des travailleurs, au moyen d'un comité interministériel, placé sous la présidence du Premier ministre et la vice-présidence du ministre de l'Education. Le Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi joue un rôle consultatif.

On trouve à l'échelon régional des comités régionaux de la promotion sociale et de l'emploi ; au plan départemental, des comités départementaux.

Pour développer les actions de formation continue qui lui paraissent les plus intéressantes, l'Etat dispose de l'agrément qu'il est appelé à donner à certains stages, aux fonds d'assurance-formation ainsi qu'aux organismes habilités à recevoir les 10 % de la contribution patronale. Il passe avec les organismes de formation des conventions qui prévoient les modalités de son aide financière, rémunération des stagiaires, aides au fonctionnement et à l'équipement.

Tel se présente le régime juridique mis en place depuis huit ans. Avant d'aborder les conditions dans lesquelles le projet de loi a été présenté, il convient de rappeler pour mieux en appréhender la portée le bilan chiffré de la formation continue.

2° Bilan du financement.

Au cours de l'année 1976, près de 2.700.000 travailleurs ont reçu, à un titre ou à un autre, une formation, soit un travailleur sur huit pour un total de 300 millions d'heures, soit une moyenne de 120 heures par stagiaire. L'action entreprise dans le domaine de la formation a connu une grande activité. Le budget total consacré à la formation professionnelle s'est élevé à 3,1 milliards de francs pour la participation de l'Etat, auxquels il convient d'ajouter 6,2 milliards de francs provenant des entreprises.

Le tableau ci-après récapitule les différentes actions financées par l'Etat et par les entreprises entre 1972 et 1976 (1).

	1972	1973	1974	1975	1976 (4)
Stagiaires en formations (2) :					
Etat	958.000	956.000	888.000	877.000	782.000
Entreprises	1.049.000	1.492.000	1.790.000	1.840.000	1.740.000
Fonds d'assurance-formation	»	33.000	60.000	120.000	190.000
Ensemble (3)	1.760.000	2.260.000	2.550.000	2.720.000	2.670.000
Heures-stagiaires :					
Etat	182.000.000	180.000.000	185.000.000	180.000.000	185.000.000
Entreprises	78.000.000	103.000.000	110.000.000	110.000.000	101.000.000
Fonds d'assurance-formation	»	2.090.000	5.000.000	8.000.000	16.000.000
Ensemble (3)	241.000.000	268.000.000	288.000.000	291.000.000	300.000.000
Budget (milliards de francs) (4) :					
Etat (5)	1,7	2,0	2,3	2,7	3,1
Entreprises	2,8	2,7	5,0	5,8	6,2

(1) L'apprentissage ressortissant aux premières formations, ni ses effectifs, ni son budget de fonctionnement ne sont compris dans les statistiques de ce chapitre.

(2) Stagiaires ayant suivi un stage ou une partie de stage au cours de l'année civile.

(3) L'Etat et les entreprises assurent conjointement le financement de la formation d'un certain nombre de stagiaires, ce qui explique que les chiffres de la troisième ligne ne constituent pas l'addition rigoureuse des deux lignes précédentes.

(4) Les résultats sont provisoires.

(5) Il s'agit des dotations initiales ; il n'est pas tenu compte des crédits ajoutés par les lois de finances rectificatives, notamment en 1975.

3° L'aide de l'Etat.

Elle s'est concrétisée au cours de l'année 1976 par l'organisation de 185 millions d'heures-stagiaires, suivies par 780.000 personnes. Sur ce chiffre, 58 % ont achevé une formation, d'autres ont suivi un cycle qui s'est prolongé au cours de l'année 1977.

L'enveloppe financière consacrée par l'Etat se décomposait de la manière suivante :

- 1,16 milliard de francs pour la rémunération des stagiaires ;
- 0,3 milliard de francs pour l'équipement des centres ;
- 1,65 milliard de francs pour le fonctionnement des stages, soit un total de 3,1 milliards de francs.

Parmi les 780.000 stagiaires de l'année 1977, 632.000 ont reçu des cours oraux alors que 150.000 recevaient des cours à distance.

Il convient de distinguer dans les cours oraux que 36 % sont destinés à des demandeurs d'emploi, 49 % à des stagiaires qui suivent des actions de promotion et 15 % pour l'adaptation ou le perfectionnement professionnel.

Le problème spécifique des demandeurs d'emploi.

Les formations sont en moyenne de 685 heures, c'est-à-dire beaucoup plus longues que celles de la promotion et de l'adaptation, qui se situent respectivement à 480 et à 180 heures. La subvention s'établit en moyenne à 11 francs par heure-stagiaire.

L'Etat prend en charge intégralement le fonctionnement de ces formations.

Notons que parmi les demandeurs d'emploi ayant reçu une formation au cours de l'année 1977 : 12.000 jeunes sont passés en stage de préformation par l'A.F.P.A., 38.000 jeunes suivent des actions de formation dans le cadre de conventions pour une durée moyenne de 770 heures, enfin, 39.000 jeunes militaires du contingent sans qualification ont été inscrits dans les divers niveaux d'enseignement public.

Les contrats emploi-formation ont été de 17.256 pour l'année 1977 ; 47 % des bénéficiaires de ces contrats sont âgés de moins de dix-huit ans, 35 % de moins de vingt et un ans et 18 % de moins de vingt-cinq ans.

Simultanément, près de 40.000 jeunes de seize à dix-neuf ans ont été accueillis dans des stages de promotion ou de conversion conventionnés.

Enfin, près de 70.000 jeunes suivent les formations de l'A.F.P.A. ou des cours à distance, de telle sorte que l'ensemble des formations financées par l'Etat représente 25 % du groupe d'âge de seize à dix-neuf ans.

Le tableau ci-après récapitule la part du financement pour chaque tranche d'âge :

1976.

	16-19 ans	20-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45 ans et plus	Total
Effectifs	199.000	215.000	224.000	111.000	33.000	782.000
Pourcentage	25	28	29	14	4	100

Les actions de promotion sociale.

Elément essentiel de la formation professionnelle, ces actions se regroupent de la manière suivante : à côté des cours dispensés par le Conservatoire national des Arts et Métiers, on relève les stages organisés en faveur des agriculteurs notamment certaines actions

de formation collective organisées par les régions, les cours conventionnés de promotion longue durée (1.200 heures en moyenne), enfin les cours de promotion sociale proprement dits qui regroupent près des deux tiers des effectifs suivant les promotions.

Sur les 209.000 stagiaires recensés, 47.000 suivent les cours subventionnés par le ministère de l'Education et 159.000 des cours conventionnés.

Les cours conventionnés sont, dans leur majorité, dispensés dans les établissements du système éducatif public, et se répartissent comme suit :

- enseignement secondaire : 32 % ;
- enseignement supérieur : 30 % ;
- chambres de métiers, chambres de commerce : 14 % ;
- collectivités locales : 5 % ;
- organismes professionnels privés : 19 %.

La durée moyenne de ces cours se situe aux environs de 400 heures. Il faut noter que la promotion professionnelle du niveau des ingénieurs et des techniciens concerne 27 % des stagiaires.

La participation de l'Etat à ces cours s'établit à 4,6 francs par heure-stagiaire, mais ce taux varie sensiblement suivant les niveaux.

Les actions d'adaptation et de perfectionnement professionnel.

Ces formations qui ne concernent que 15 % des effectifs des stagiaires et 3 % du budget, se répartissent de la manière suivante : les formations en faveur des travailleurs émigrés, les formations d'adaptation pour les jeunes travailleurs, destinées essentiellement à l'obtention d'une qualification professionnelle à l'issue des stages de très longue durée (800 heures), les sessions d'initiation à la gestion organisées en faveur des artisans et des commerçants, les formations des formateurs de la F.P.A.

Les dépenses du fonds de formation professionnelle et de promotion sociale, au titre de l'exercice 1977, se sont élevées à 619.842.658 F dont 204.969.627 F de crédits transférés aux ministères, 396.320.208 F de crédits délégués aux préfets de région, et 18.552.823 F de crédits d'intervention directe.

On remarque, dans cette ventilation, la forte diminution des crédits transférés aux ministères et l'augmentation simultanée de ceux attribués aux régions.

Les tableaux suivants récapitulent de façon détaillée la ventilation de l'utilisation des crédits des fonds de formation professionnelle et de promotion sociale.

A. — CRÉDITS TRANSFÉRÉS AUX MINISTÈRES

Ministères	1975	1976	(1 ^{er} semestre) 1977
Agriculture	17.930.732	16.827.259	25.259.535
Culture	1.150.000	980.000	1.742.000
Défense	6.360.000	6.730.000	7.400.000
Education	82.816.251	69.147.108	65.411.892
Universités	40.646.865	37.100.000	38.500.000
Industrie, Commerce et Artisanat	30.578.818	21.232.000	21.765.000
Economie et Finances	»	500.000	»
Equipement	300.000	»	»
Jeunesse et Sports	2.200.000	2.200.000	2.991.200
Transports	1.512.000	1.890.000	2.100.000
Travail	78.550.000	23.000.000	22.400.000
Santé	19.035.579	17.380.000	13.600.000
Tourisme	1.241.826	1.910.000	3.800.000
Total général des crédits transférés	282.322.071	198.896.367	204.969.627

B. — CRÉDITS DÉLÉGUÉS AUX PRÉFETS DE RÉGION

Régions	1975	1976	1977
Alsace	14.994.872	18.098.000	17.200.000
Aquitaine	13.481.000	15.205.240	15.949.700
Auvergne	4.240.000	6.281.200	6.634.160
Bourgogne	9.719.500	9.403.000	9.800.000
Bretagne	10.980.000	15.431.200	15.800.000
Centre	5.600.000	8.775.000	7.026.663
Champagne - Ardenne	4.403.000	5.300.000	6.170.326
Corse	2.575.000	3.936.000	4.000.000
Franche-Comté	5.701.000	6.577.000	7.422.600
Ile-de-France	67.849.724	62.187.400	69.467.841
Languedoc-Roussillon	11.500.000	11.164.000	10.800.000
Limousin	3.500.000	3.605.000	4.200.000
Lorraine	22.805.000	31.657.200	33.750.000
Midi - Pyrénées	15.925.000	18.196.860	16.371.919
Nord - Pas-de-Calais	24.670.000	23.924.500	24.300.000
Basse-Normandie	5.935.000	6.171.000	6.300.000
Haute-Normandie	4.780.000	6.797.200	7.482.632
Pays de la Loire	19.920.000	24.613.400	22.013.920
Picardie	10.250.000	8.300.000	8.140.000
Poitou - Charentes	11.521.700	10.146.500	13.783.317
Provence - Alpes - Côte d'Azur	32.178.720	28.080.000	29.652.930
Rhône - Alpes	33.451.000	37.186.000	42.054.200
D.O.M. :			
Guadeloupe	900.000	1.790.000	2.600.000
Guyane	350.000	890.000	1.100.000
Martinique	2.000.000	2.870.000	3.300.000
Réunion	2.300.000	9.140.000	11.000.000
Total	341.530.516	375.725.700	396.320.208

C. — INTERVENTIONS DIRECTES SUR CHAPITRE 43-03

Principaux organismes	1975	1976	1977 (1 ^{er} semestre)
I.N.F.F.O. (ex. C.N.I.P.E.)	6.435.380	(1) 12.840.000	(1) 13.925.000
Organisations syndicales	6.057.400	5.609.900	4.394.823
A.C.U.C.E.S.	9.800.000	(région)	»
A.D.E.P.	1.974.000	366.300	»
Actions expérimentales, études, etc. ..	1.348.000	866.927	233.000
Total	25.614.780	19.683.127	18.552.823

(1) Depuis 1976 l'ensemble des aides publiques attribuées à l'I.N.F.F.O. sont regroupées au chapitre 43.03 : cet organisme ne reçoit plus de subvention du Commissariat général au Plan.

Les opérations d'investissement mises en œuvre à l'aide des crédits de la dotation en capital du fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale ont porté sur 107.653.000 F d'autorisations de programme en 1976 et sur 102.200.000 F en 1977 (premier semestre). Ces crédits se sont trouvés répartis de la façon suivante :

L'effort consenti en faveur de l'apprentissage s'est ralenti par rapport aux années antérieures.

	1976	1977
Ministères	13,50 %	11,20 %
Régions	86,50 %	84,20 %

Les crédits consacrés à l'équipement des centres de formation d'apprentis (C.F.A.) ont été de 72.500.000 F en 1976 et de 57.200.000 F en 1977. Les centres de formation d'apprentis financés en 1977 l'ont été dans les secteurs suivants :

Secteurs	1976	1977
Métiers	43.800.000	28.300.000
Bâtiment	9.900.000	4.300.000
Commerce - Industrie	12.800.000	14.400.000
Agriculture	6.000.000	2.000.000
Autres catégories de C.F.A.	»	8.200.000
Total	72.500.000	57.200.000

CRÉDITS D'ÉQUIPEMENT DÉLÉGUÉS AUX RÉGIONS

Autorisations de programme.

Régions	1975	1976	1977
Alsace	3.576.500	1.500.000	5.000.000
Aquitaine	3.700.000	3.000.000	3.500.000
Auvergne	3.900.000	2.350.000	2.100.000
Bourgogne	8.100.000	1.000.000	5.000.000
Bretagne	7.960.000	6.800.000	8.800.000
Centre	5.150.000	4.000.000	3.200.000
Champagne - Ardenne	3.800.000	3.000.000	4.200.000
Corse	1.800.000	2.000.000	900.000
Franche-Comté	3.800.000	1.000.000	1.400.000
Languedoc - Roussillon	7.300.000	3.200.000	4.000.000
Limousin	1.300.000	1.500.000	2.000.000
Lorraine	6.800.000	3.500.000	2.000.000
Midi - Pyrénées	3.100.000	4.500.000	4.700.000
Nord - Pas-de-Calais	5.000.000	7.000.000	5.000.000
Basse-Normandie	7.300.000	5.800.000	100.000
Haute-Normandie	2.050.000	3.877.000	(1) 4.200.000
Pays de la Loire	6.700.000	5.237.000	4.100.000
Picardie	4.150.000	2.000.000	2.200.000
Poitou - Charentes	1.817.000	5.100.000	4.400.000
Provence - Alpes - Côte d'Azur	9.300.000	8.150.000	6.800.000
Rhône - Alpes	9.700.000	6.800.000	6.800.000
Ile-de-France	10.200.000	8.800.000	9.900.000
Départements d'outre-mer	6.950.000	3.005.000	»
Totaux : délégués	123.453.500	93.119.000	90.300.000
Totaux : transferts + délégations	147.866.500	107.653.000	(2) 106.100.000

(1) Dont 2.600.000 F au titre des villes nouvelles.

(2) Reste à affecter à la date du 30 juin 1977, sur dotation 1977 : 403.715 F.

Les équipements de formation professionnelle proprement dite sont en progression très nette : 45.000.000 F en 1977, contre 35.150.000 F en 1976. La répartition des crédits par type de centres de formation continue s'établit de la façon suivante :

Secteurs	1976	1977
Secteur agricole	5.200.000	8.300.000
Secteur industriel	8.700.000	6.300.000
Organismes consulaires	5.800.000	12.400.000
Grands organismes de formation	6.650.000	6.700.000
Équipements spécialisés	5.800.000	8.600.000
D.O.M.	3.000.000	2.700.000
	35.150.000	45.000.000

La répartition au titre des différents ministères a connu de grandes disparités au cours des exercices 1975, 1976 et 1977 :

Ministères	1975	1976	1977
Agriculture	2.800.000	480.000	2.900.000
Commerce et artisanat	8.705.000	6.764.000	»
Education	2.000.000	»	1.800.000
Industrie	8.870.000	2.300.000	100.000
Jeunesse et sports	»	»	500.000
Tourisme	»	800.000	1.900.000
Travail	2.038.000	590.000	1.500.000
Universités	»	»	500.000
D.O.M.	»	3.600.000	2.700.000
Total	24.413.000	14.534.000	11.900.000

Enfin, il convient de rappeler la répartition par régions des crédits figurant au chapitre 65-00.

La rémunération des stagiaires.

La rémunération des stagiaires pour l'année 1976 s'est élevée à 1.524.000.000 F contre 1.180.000.000 F en 1975.

Le tableau ci-après indique précisément une répartition entre les différents types de formation. Il montre en particulier l'accroissement des actions qui sont liées directement à l'emploi :

	Rémunération 1975	Rémunération 1976
I. — Formations visant à l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi :		
<i>Conversion :</i>		
Stages conventionnés	144	227
Agréments	80	49
A.F.P.A.	482	617
Mises à niveau	*	9
<i>Promotion :</i>		
Stages conventionnés	30	52
Agréments	90	90
<i>Stages spécifiques :</i>		
Jeunes	60	102
Femmes	25	35
Handicapés	60	70
II. — Formations visant à l'adaptation à l'emploi :		
Conventions formation professionnelle, promotion sociale	25	22
Conventions fonds national de l'emploi	13	17
III. — Formations visant à l'amélioration de l'emploi :		
Agriculteurs	113	159
Commerçants, artisans	50	60
IV. — Travailleurs immigrés	8	15
Total	1.180	1.524
Pourcentage de l'enveloppe	99,8	100

En conclusion de ce bilan de l'action de l'Etat il convient de relever dès maintenant la part très importante prise dans la résorption des problèmes directement issus de la crise économique, mais parallèlement un certain abandon de la perspective de l'éducation permanente.

V. — L'ACTION DES ENTREPRISES

1° Généralités.

119.000 entreprises représentant plus de 10 millions de salariés et une masse salariale de 380 millions de francs ont participé, en 1976, à la formation professionnelle continue. Les dépenses, effectivement, se sont élevées à 6,15 milliards de francs, c'est-à-dire un taux de participation voisin de 1,61 %.

Par ailleurs, les versements directs effectués au Trésor pour insuffisance de participation se sont élevés à **238 millions de francs en 1976** contre 223 millions de francs en 1975. 1.746.000 salariés ont bénéficié de 101 millions d'heures de stages au cours de l'année 1976.

Le tableau ci-après récapitule les données générales des actions de formation financées par les entreprises :

	1972	1973	1974	1975	1976
	Résultats définitifs	Résultats définitifs	Résultats définitifs	Résultats définitifs	Résultats provisoires
Nombre d'entreprises	113.000	117.000	121.000	123.000	119.000
Montant des salaires versés (milliards de francs)	207	248	306	353	382
Participation minimum (millions de francs) ..	1.700 (0,8 %)	2.000 (0,8 %)	3.000 (1 %)	3.500 (1 %)	3.800 (1 %)
Dépenses effectivement consenties (millions de francs)	2.800	3.700	5.000	5.750	6.150
Taux de participation	1,35 %	1,49 %	1,63 %	1,63 %	1,61 %
Versements au Trésor (millions de francs) ..					
— pour insuffisance de participation	170	170	219	223	238
— pour défaut de consultation du comité d'entreprise	7,5	9,5	13	12	11
Nombre de salariés	9.760.000	10.210.000	10.470.000	10.440.000	10.000.000
Nombre de stagiaires	1.050.000	1.490.000	1.790.000	1.840.000	1.746.000
Pourcentage de salariés ayant effectué un stage	10,7 %	14,6 %	17,1 %	17,6 %	17,4 %

Le financement des actions de formation en faveur des demandeurs d'emploi a atteint 3 millions de francs auxquels ont participé 850 entreprises.

Les catégories socio-professionnelles des stagiaires ont connu, au cours de l'année 1976, une certaine évolution comme l'indique le tableau ci-après :

	1972		1973		1974		1975		1976	
		%		%		%		%		%
Manœuvres. Ouvriers spécialisés	191.000	18	256.000	17	301.000	17	292.000	16	292.000	17
Ouvriers et employés qualifiés	376.000	36	612.000	41	789.000	44	840.000	46	797.000	46
Agents de maîtrise. Agents techniques. Techniciens	282.000	27	371.000	25	429.000	24	429.000	23	392.000	22
Ingénieurs et cadres	201.000	19	251.000	17	275.000	15	276.000	15	259.000	15
Total	1.050.000	100	1.490.000	100	1.794.000	100	1.837.000	100	1.740.000	100

On notera que le pourcentage des ouvriers va croissant. Il était, en 1972, de 36 % ; il est, en 1976, de 46 %. Simultanément, la part des ingénieurs et cadres diminue pour la même période de 19 % à 15 %. Celle des manœuvres et ouvriers spécialisés, en revanche, se stabilise.

Le taux de participation des entreprises de 1,6 % est un taux moyen. C'est dire qu'il recouvre des situations diverses.

Le tableau ci-après fait ressortir que, pour les petites entreprises, le taux se situe aux environs de 0,71 % alors que, pour celles de plus de 2.000 salariés, il est voisin de 2,47 % :

Entreprises de	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1.999 salariés	2.000 salariés et plus	Ensemble des entreprises
Nombre d'entreprises	46.600	46.300	23.500	1.900	500	118.800
Montant des salaires versés (millions de francs)	22.920	49.596	112.832	64.850	132.233	382.431
Dépenses effectivement consenties (millions de francs)	163	433	1.321	971	3.266	6.154
Taux de participation	0,71 %	0,87 %	1,17 %	1,50 %	2,47 %	1,61 %
Versements au Trésor (millions de francs) ..	82	100	53	3	*	238
Nombre de salariés	653.000	1.444.000	3.174.000	1.698.000	3.040.000	10.009.000
Nombre de stagiaires	23.000	78.000	426.000	334.000	879.000	1.740.000
Pourcentage des salariés ayant suivi un stage ..	3,5 %	5,4 %	13,4 %	19,7 %	28,9 %	17,4 %

De la même manière, la répartition des stagiaires par catégories s'établit de façon distincte suivant la taille des entreprises. On note, en particulier que le nombre des ingénieurs et cadres est beaucoup plus important dans les actions de formation dans les petites entreprises que dans les grandes.

Entreprises de	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1.999 salariés	2.000 salariés et plus	Ensemble des entreprises
Mancœuvres, ouvriers spécialisés	14 %	12 %	18 %	20 %	15 %	17 %
Ouvriers et employés qualifiés	43 %	46 %	45 %	41 %	48 %	46 %
Agents de maîtrise, agents techniques, techni- ciens	16 %	20 %	20 %	22 %	25 %	22 %
Ingénieurs et cadres	27 %	22 %	17 %	17 %	12 %	15 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Effectif total des stagiaires	23.000	78.000	426.000	334.000	879.000	1.740.000

Les congés formation accordés sur demande expresse du salarié auraient été, pour 1976, au nombre de 58.000 contre 68.000 en 1975 et 88.000 en 1974. Cette régression est due, en partie, à la place prise par les jeunes dans les contrats emploi-formation qui se substituent le plus souvent à ce type de congé. *On peut néanmoins regretter la part relativement modeste de ces congés dans l'ensemble des actions de formation organisées par les entreprises.*

2° Les fonds d'assurance-formation.

84 fonds d'assurance-formation des salariés existaient au 31 juillet 1977. Le nombre des salariés relevant des entreprises adhérant à un F.A.F. s'est élevé à 2.680.000, soit 6 % des salariés pour 54.600 entreprises. Il faut noter la régression de la participation des entreprises occupant 10 à 19 salariés.

D'autre part, les ressources des F.A.F. ont augmenté de 25 % pour la période 1975-1976.

Au cours de l'année 1976, 190.000 stagiaires dont 52.000 femmes ont été formés avec le concours total ou partiel des F.A.F., le nombre d'heures-stagiaires dépassant les 16 millions. Il faut toutefois analyser ces résultats avec prudence.

Les situations sont très diverses suivant l'ancienneté des F.A.F. et la dimension professionnelle du secteur qu'ils concernent.

On peut toutefois penser qu'une progression très sensible va s'opérer au cours des années à venir.

En revanche, le développement des F.A.F. de non-salariés est beaucoup plus lent, notamment par le fait que les versements sont volontaires et ne sont pas libératoires d'une obligation financière.

Néanmoins, le F.A.F. des exploitants agricoles connaît un certain développement grâce à la taxe sur les produits agricoles qui lui garantit une ressource affectée. Celle-ci s'élevait, pour 1976, à 16 millions de francs. Le projet de loi offre, comme on le verra, les moyens de les développer.

3° Le contrôle de la participation des entreprises.

L'activité du contrôle au cours des années 1976 et 1977 s'est établi à 27.689 pour 1976 et 13.720 au premier semestre de l'année 1977. Les redressements se sont élevés à 14.585.413 F en 1976 et à 5.907.529 F au 30 juin 1977.

Le nombre d'agents, en 1976, s'élevait à 276 permanents et vacataires compris, et à 288 au 30 juin 1977. Il est à notre que le nombre des contrôles sur pièce et sur place tend à se stabiliser après avoir connu, entre 1975 et 1976, une forte croissance. De plus, les redressements opérés à l'occasion de ces contrôles sur pièce diminuent en 1977 alors que ce type de contrôle a légèrement crû au cours de la même période.

Votre Rapporteur considère que l'action menée par les entreprises est positive, surtout dans la conjoncture actuelle. Certains perfectionnements pourraient cependant, avec l'expérience, être apportés.

Il faut, en effet, résoudre le problème de la disparité des participations selon la taille des entreprises. Les objectifs de la loi de 1971, qui s'établissaient à 2 % de la masse des salaires en 1976, ne sont pas atteints. S'il convient d'agir avec circonspection dans la période de récession que nous traversons, une meilleure redistribution pourrait néanmoins être organisée, *l'annonce d'un relèvement du taux, 1,1 % pour 1979, va dans le sens souhaité par votre Commission.*

*
**

DEUXIÈME PARTIE

L'ÉCHEC DU CONGÉ DE FORMATION ET LA NÉCESSITÉ D'UNE NOUVELLE LÉGISLATION

I. — UNE EXPÉRIENCE LIMITÉE

1° Le nombre des congés.

Si dans son ensemble le bilan de la formation professionnelle est plutôt positif, il n'en demeure pas moins nécessaire d'apporter un certain nombre de perfectionnements commandés par l'expérience.

Ainsi le congé de formation sur lequel on avait fondé beaucoup d'espoir n'a-t-il reçu qu'une application limitée, situation représentative de *l'orientation de plus en plus utilitaire de la formation continue* et de *l'abandon concomitant de l'éducation permanente*.

En 1976, l'effectif des bénéficiaires du congé de formation ne représentait que 2,17 % de l'ensemble des stagiaires de la formation continue.

Les chiffres portés sur le tableau ci-après sont plus éloquents qu'un long commentaire :

NOMBRE DE CONGÉS DE FORMATION

	1974	1975	1976
Jeunes de moins de vingt ans	4.000	5.000	2.000
Article 35 de l'accord du 9 juillet 1970 (rémunération des cent soixante premières heures)	23.000	28.000	27.000
Autres congés	61.000	35.000	29.000
Total	88.000	68.000	58.000

2° Un système complexe.

Sans qu'il soit dans les intentions de votre Rapporteur de s'appesantir sur le passé, il convient de rappeler qu'une des causes essentielles de ce qu'il faut bien appeler un échec tenait dans la législation de 1977 elle-même.

Celle-ci avait bien posé le droit mais elle n'avait prévu que très partiellement les conditions financières de son exercice. Sans doute là où les organismes paritaires ont bien fonctionné, la formation individuelle a pu se développer, notamment à l'intérieur des plans de formation des entreprises. Mais il s'agissait le plus souvent d'expériences marginales.

Un autre facteur de l'échec du congé individuel, que le législateur doit évoquer avec humilité, réside dans la complexité du système mis en place.

Loin d'être attractif, ce système était plutôt un repoussoir et les candidats au stage — il y en eut — faisaient preuve d'une certaine témérité.

Là encore, un tableau sera plus significatif qu'une laborieuse logorrhée :

Situation du stagiaire (au 1 ^{er} janvier 1977)	Stages ouverts	Rémunération et taux (N.B.)	Conditions à remplir pour être rémunéré	Frais de stage	
Salariés envoyés en stage par leur employeur.	Tous les stages.	Maintien du salaire antérieur par l'employeur.	Aucune.	A la charge de l'employeur.	
Salariés en congé-formation avec maintien du salaire par l'employeur.	1. Stages agréés par les Commissions paritaires de l'emploi.	Maintien du salaire pendant : <ul style="list-style-type: none"> • 160 heures pour les stages d'une durée inférieure à 500 heures ; • 500 heures pour les stages d'une durée supérieure à 500 heures. 	Salarié : <ul style="list-style-type: none"> — du secteur professionnel couvert par la C.P.E., et — de la catégorie professionnelle prévue par le stage. 	Stages rémunérés pendant 160 heures : deux tiers à la charge de l'employeur (22 F/heure mini.) ; (50 F/heure maxi.).	
	Stages organisés à l'initiative de l'employeur.	Maintien du salaire par l'employeur pendant la durée du stage.	Accord de l'employeur.	Pris en charge par l'employeur.	
Salariés en congé-formation avec maintien du salaire par un fonds d'assurance formation.	2. Stages agréés par les fonds d'assurance formation.	Selon les règles particulières indiquées par les F.A.F.	Selon les règles particulières indiquées par les F.A.F.	Selon les règles du F.A.F.	
Salariés en congé-formation sans maintien du salaire par l'employeur.	3. Centres A.F.-P.A. et autres centres collectifs subventionnés par le ministère du Travail.	Stages de promotion professionnelle.	Niveau technicien : rémunération dans les conditions de la conversion. Versement par centre 80 à 100 % du salaire antérieur.	18 ans.	Ne sont pas à la charge du salarié.
		Stages E.P.C. *	S.M.I.C. horaire. Versement par centre ou D.D.T.M.O.	Aucune.	Si frais de stage, à la charge totale ou partielle du salarié.

* Stages E.P.C. : entretien et perfectionnement des connaissances.

Situation du stagiaire (au 1 ^{er} janvier 1977)	Stages ouverts		Rémunération et taux (N.B.)	Conditions à remplir pour être rémunéré	Frais de stage
Salariés en congé formation sans maintien du salaire par l'employeur.	4. Stages conventionnés prévoyant l'aide de l'Etat à la rémunération des stagiaires.	Stages de promotion professionnelle.	Indemnité de 1.650 à 2.250 F par mois. Versement par centre ou D.D.T.M.O.	21 ans. 3 ans de pratique professionnelle.	Si frais de stage, à la charge totale ou partielle du salarié.
		Stages E.P.C. *	S.M.I.C. horaire. Versement par centre ou D.D.T.M.O.	Aucune.	Si frais de stage, à la charge totale ou partielle du salarié.
	5. Autres stages conventionnés par l'Etat (sans aide à la rémunération).	Aucune.			Si frais de stage, à la charge totale ou partielle du salarié.
	6. Stages agréés par l'Etat en vue de la rémunération des stagiaires (listes spéciales publiées au J.O.).	Stages de promotion professionnelle.	1.650 à 2.250 F/mois. Versement centre ou D.D.T.M.O.	21 ans. 3 ans de pratique professionnelle.	Si frais de stage, à la charge totale ou partielle du salarié.
		Stages E.P.C. *	S.M.I.C. horaire. Versement centre ou D.D.T.M.O.	Aucune.	Si frais de stage, à la charge totale ou partielle du salarié.
	7. Etablissements d'enseignement public (autres que 4 et 6).	Aucune.			Si frais de stage, à la charge du salarié.
	8. Stages organisés par les C.C.I., les Chambres de métiers ou d'agriculture (autres que 4 et 6).	Aucune.			A la charge du salarié.
	9. Tous autres stages ne bénéficiant d'aucune aide financière de l'Etat, mais correspondant à la typologie de l'article 10 de la loi du 16 juillet 1971.	Aucune.			A la charge du salarié.

* Stages E.P.C. : entretien et perfectionnement des connaissances.

Source : « Actualité de la formation permanente ».

II. — « De Lege Ferenda »

Dans ces conditions, la nécessité d'une réforme qui prendrait en compte les points faibles révélés par l'expérience s'avérait indispensable.

Il fallait au préalable définir les objectifs précis :

- simplifier les types de stages offerts ;
- organiser les stages en fonction des aspirations des salariés ;
- mettre en place une information digne de ce nom auprès des travailleurs concernés ;
- garantir l'emploi pendant la durée des stages ;
- maintenir la rémunération ;
- organiser le remboursement des frais de stages.

C'est dans ce sens qu'est intervenu l'avenant du 9 juillet 1974, à l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 (Cf. annexe).

III. — L'AVENANT DU 9 JUILLET 1976

Signé par le C.N.P.F., la C.G.P.M.E., la C.F.T.C., la C.G.C. et la C.G.T.-F.O., ce texte aménageait le régime des congés individuels par les dispositions suivantes :

- réduction du délai de franchise ;
- aménagement du pourcentage d'absences simultanées ;
- maintien de la rémunération pour certains stages longs ;
- substitution de la notion de « licenciement économique » à celle de « licenciement collectif » ;
- nouvelle organisation du congé individuel de formation.

Ces dispositions offraient au salarié la possibilité de suivre un stage agréé de son choix, d'une durée de moins de 500 heures, et de conserver comme avant sa rémunération antérieure durant les 160 premières heures et, en plus, une indemnité compensatrice de frais de formation égale aux deux tiers des frais nécessaires durant cette même période. Pour un stage de 500 heures et plus, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure durant les 500 premières heures de formation (600 heures pour les cadres) mais aucune prise en charge des frais de formation n'est prévue.

Ces aménagements étaient cependant subordonnés à un certain nombre de conditions. Tel est le cas de la fixation à 0,5 % de l'effectif de l'entreprise du nombre des travailleurs susceptibles d'être pris en charge financièrement au même moment.

C'est dans ce contexte qu'est apparue la nécessité de donner un *prolongement législatif à ce dispositif*. Pour favorable qu'ait été l'avenant par rapport au régime antérieur, les lacunes subsistent et seuls les pouvoirs publics sont en mesure de le compléter.

Tel se présente *le présent projet de loi* : un **complément à un ensemble de dispositions contractuelles**, mais aussi **la base de l'exercice effectif du droit au congé de formation**.

IV. — ANALYSE DU PROJET DE LOI

Déposé sur le Bureau de l'Assemblée nationale au début du mois d'avril, le texte a été renvoyé à la commission des Affaires familiales et sociales. Il a été examiné en séance publique le jeudi 27 avril et le mardi 9 mai.

Le système proposé dans le projet de loi s'articule autour de deux axes principaux :

- *conservation, extension et prolongation* des dispositions de l'avenant du 9 juillet 1976 ;
- *simplification* des conditions de rémunération des stagiaires et de l'intervention de l'Etat.

1° La refonte du système du congé de formation.

Pour pallier, comme on l'a vu, les inconvénients du régime juridique actuel, le projet de loi a sensiblement simplifié les mécanismes :

- le droit au congé est étendu à tous les travailleurs salariés et non salariés ;
- la condition d'ancienneté de deux ans fractionnée en vingt-quatre mois est maintenue, mais dans le cadre de la branche professionnelle et non plus de l'entreprise ;
- la limite de 2 % des effectifs est maintenue pour les stagiaires en congé non rémunérés ;
- une limite de 0,5 % des effectifs est instituée pour les stagiaires dont la rémunération est maintenue, qui est portée à 0,75 % pour le personnel d'encadrement ;

- le salaire est maintenu pendant un mois, ou 160 heures pour les stages courts, trois mois ou 500 heures pour les stages longs ;
- pour les congés de formation spécifiques aux jeunes, le plafond de 100 heures est porté à 200 heures ;
- le système d'agrément des stages à deux niveaux, par les commissions paritaires pour l'emploi, puis par l'Etat, a été simplifié. Seul l'agrément de l'Etat est désormais repris pour entraîner l'obligation de l'entreprise ;
- l'agrément des commissions paritaires est maintenu pour les stages n'appelant pas d'intervention de l'Etat ;
- les dépenses afférentes au congé individuel sont imputables sur le 1 % ;
- une limite à 1 % des salaires versés est prévue pour les employeurs qui occupent moins de 10 salariés.

2° La réforme du système de la rémunération des stagiaires.

Source de complexités, le régime a été singulièrement allégé. A la typologie des stages et à la situation des stagiaires est substitué un *élément unique de référence* pour entraîner le versement de l'aide : *la situation du stagiaire*.

— *la typologie* qui se trouve en tête du texte a pour fonction de définir le contenu de la formation ;

— les trois catégories de stagiaires auxquels l'aide sera accordée sont : les travailleurs en congé de formation, les demandeurs d'emploi et les travailleurs non salariés ;

— *les travailleurs en congé de formation* perçoivent leur rémunération pendant la durée du stage. Celle-ci est assurée par l'entreprise puis par l'Etat, suivant qu'il s'agit de stages courts ou de stages longs ;

— *les demandeurs d'emploi* perçoivent une rémunération calculée tantôt sur le salaire antérieur, tantôt sur le S.M.I.C. Le but recherché sera de rendre neutre la période de stage afin de ne provoquer chez les prestataires ni la tentation d'en retirer une rente de situation, ni, à l'opposé, une diminution de ressource ;

— *les travailleurs non salariés* perçoivent une rémunération calculée en fonction du S.M.I.C. De plus, la distinction entre les différentes catégories (notamment les agriculteurs) est supprimée.

3° Amélioration du statut des fonds d'assurance-formation.

Elément important dans le financement de la formation, notamment au niveau des entreprises moyennes et des professions libérales, les fonds d'assurance-formation (F.A.F.) :

— reçoivent la consécration législative par l'octroi de la personnalité morale et une définition de leurs missions et de leurs ressources suivant qu'il s'agit de salariés ou de non-salariés ;

— reçoivent les moyens de s'associer entre différentes professions ou branches professionnelles.

CONCLUSIONS

Vous permettez à votre Rapporteur de formuler, en conclusion, quelques réflexions personnelles.

Le premier élément de réflexion est de la satisfaction.

En décembre dernier, en effet, votre Rapporteur exprimait, dans l'avis budgétaire qu'il présente chaque année au nom de votre commission des Affaires culturelles, le souhait qu'un projet de loi soit rapidement déposé pour simplifier le dispositif des stages et pour donner à l'Etat une certaine maîtrise de la politique d'ensemble de la formation continue. Le présent projet de loi y répond en grande partie et votre Rapporteur au nom de la Commission se réjouit d'avoir été entendu par les pouvoirs publics.

Le deuxième élément de réflexion est un regret.

Celui de constater qu'une fois encore les données de *la conjoncture économique* conduisent à *privilegier* certains aspects de *la formation professionnelle* dans ce qu'elle a de plus *immédiat et d'utilitaire*, alors qu'elle devrait s'orienter toujours plus vers *l'éducation permanente*, c'est-à-dire le développement et *l'épanouissement culturel* des travailleurs.

Le dernier élément de réflexion tient dans une préoccupation.

Devant l'immensité de la tâche à accomplir pour *offrir à chaque travailleur la deuxième chance* qui lui permettra de rattraper au long de sa vie les inégalités de départ, on peut craindre que ce ne soit qu'un moyen timide, non pas que le dispositif qu'il met en œuvre risque d'être inopérant, mais il ne procède pas d'une démarche globale et d'une politique d'ensemble de l'Education, qui embrasserait tout à la fois les différents âges de la vie et répondrait aux besoins des adultes comme à ceux de l'enfance ou de l'adolescence.

Le présent projet de loi ne doit donc pas être considéré isolément. Il est, ainsi qu'on l'a vu, un élément d'un long processus. Il doit permettre une adaptation constante dans une société où se renouvellent à un rythme accéléré mode de production et mode de vie.

Pour comprendre et maîtriser notre société, pour agir efficacement sur son développement, il faut pouvoir la dominer. Cela suppose une formation, à tous les moments de la vie, non seulement technique

mais aussi philosophique, historique, morale et esthétique. C'est sans doute le plus sûr moyen de répondre sans heurt aux exigences de l'avenir.

Sous le bénéfice de ses observations et des amendements ci-après votre Rapporteur vous demande d'adopter, comme l'a fait votre commission des Affaires culturelles, le présent projet de loi ainsi modifié.

TROISIÈME PARTIE

EXAMEN EN COMMISSION

1. — AUDITION DE M. LE SECRÉTAIRE D'ÉTAT AUPRÈS DU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PARTICIPATION, CHARGÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La commission des Affaires culturelles s'est réunie le mercredi 24 mai 1978 sous la présidence de *M. Eeckhoutte*, président, pour entendre *M. Jacques Legendre*, secrétaire d'Etat chargé de la Formation professionnelle, sur le projet de loi n° 353 (1977-1978), modifiant certaines dispositions du Livre IX du Code du travail, relatives à la promotion individuelle, au congé-formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

Le Secrétaire d'Etat a indiqué en introduction que le projet de loi était l'aboutissement d'un long travail d'innovation de la part des Pouvoirs publics et de concertation avec les partenaires sociaux. Le texte, mis en place en 1971, se proposait de donner à tous les travailleurs la possibilité :

- d'acquérir de meilleures chances d'insertion professionnelle en luttant contre les inégalités de départ ;
- de se promouvoir tout au long de leur vie professionnelle ;
- d'accéder à un meilleur niveau de culture, et partant d'autonomie et de responsabilité.

Pour atteindre ces objectifs, la loi de 1971 prévoyait les moyens adéquats : du temps avec le congé de formation, de l'argent avec la participation obligatoire des employeurs à la formation de leurs salariés.

Le législateur avait voulu par ailleurs que ce système soit fondé sur la concertation au sein de l'entreprise et dans les rapports entre l'Etat et ses partenaires.

Aujourd'hui, on peut constater que, si ces objectifs n'ont pas tous été atteints, la formation professionnelle est devenue néanmoins un phénomène de masse.

En 1976, ont bénéficié d'un stage de formation :

- 2.700.000 travailleurs du secteur privé ;
- 200.000 apprentis ;
- 600.000 agents de l'Etat

soit au total 3.500.000 travailleurs, soit un travailleur sur six.

En ce qui concerne les financements, la participation des entreprises s'est élevée à 6,2 milliards (1,6 %) tandis que l'effort de l'Etat s'élevait à :

- 3,4 milliards pour ses agents ;
- 3,5 milliards pour les autres travailleurs.

Enfin, il faut relever les actions spécifiques en faveur des jeunes :

- 140.000 jeunes ont suivi des stages pratiques ;
- 68.000 jeunes des stages de formation ;
- 24.000 jeunes sont sous contrat emploi-formation ;
- 108.000 jeunes en apprentissage.

A l'expérience, des améliorations sont apparues nécessaires, notamment : l'amélioration du congé individuel de formation, la simplification du dispositif d'aide à la rémunération, enfin l'amélioration de la concertation au sein de l'entreprise.

Abordant le premier volet du projet de loi, M. Legendre a rappelé que le congé individuel de formation avait été prévu par la loi du 16 juillet 1971, mais sans modalités particulières de financement pour les demandes individuelles de congé. De sorte que le congé individuel de formation qui devait être un des points forts du régime en est devenu un des points faibles. Pour répondre à ces insuffisances, les partenaires sociaux ont signé le 9 juillet 1976 un avenant important à l'accord paritaire de 1970. Il appartient maintenant aux Pouvoirs publics de compléter les dispositions contractuelles.

Les modalités de mise en œuvre de cette extension du congé de formation rémunéré prévues dans le projet de loi sont relativement simples et ont été d'ailleurs améliorées par l'Assemblée nationale.

La condition d'ancienneté de deux ans dans l'entreprise, telle qu'elle était prévue dans la loi de 1971, est maintenue, sauf pour les salariés victimes d'un licenciement économique. En revanche, le délai supplémentaire imposé aux titulaires d'un diplôme est supprimé dans le projet, comme il l'est désormais dans l'accord. Le congé de

formation non rémunéré, dans la limite de 2 % des effectifs, est maintenu. L'innovation essentielle, reprise de l'accord et de l'avenant, est l'institution d'un droit à congé de formation rémunéré. Dans le projet, comme dans l'accord, il est désormais prévu, dans la limite de 0,5 % des effectifs, le maintien du salaire :

- pendant un mois, ou 160 heures, pour les stages courts ;
- pendant trois mois, ou 500 heures, pour les stages longs.

Les dispositions plus favorables prévues par l'accord pour les personnels d'encadrement sont également reprises dans le projet.

En ce qui concerne le congé de formation spécifique en faveur des jeunes, il est prévu une seule modification qui consiste à le porter de 100 à 200 heures par an pendant deux ans ; cette augmentation apparaît nécessaire car l'expérience a prouvé qu'un véritable effort de promotion ne pouvait être mené sérieusement par un jeune, notamment pour préparer un C.A.P., avec moins de 400 heures de formation réparties sur deux ans.

Plusieurs améliorations ont été apportées par l'Assemblée au texte du Gouvernement.

C'est ainsi qu'il est maintenant expressément mentionné dans le texte de loi que le congé formation doit permettre aux salariés de changer d'activité ou de profession, et qu'une ouverture à la vie sociale est considérée comme un élément de la formation.

C'est ainsi que la notion d'ancienneté dans la branche professionnelle a été substituée à la notion d'ancienneté dans l'entreprise, et que la possibilité d'un temps de travail fractionné a été admise (vingt-quatre mois non consécutifs au lieu de deux ans).

Mais l'Assemblée nationale a apporté au texte du Gouvernement une amélioration très importante, sur le point de l'agrément des stages. En effet, le texte initial, reprenant les dispositions de l'accord, prévoyait un agrément des commissions paritaires, entraînant pour l'entreprise l'obligation de maintenir le salaire, puis un agrément de l'Etat pour que celui-ci puisse verser une rémunération après que l'entreprise aura rempli son obligation.

Aux termes du texte voté par l'Assemblée nationale, il suffit maintenant que le stage choisi par le salarié soit agréé par l'Etat pour que joue l'obligation de l'entreprise.

Si, sur ce point, le Gouvernement s'en est remis à la sagesse de l'Assemblée qui a adopté l'amendement de sa Commission, ce n'est évidemment pas pour porter atteinte au dispositif paritaire mis en place en 1970.

En effet, les commissions paritaires pour l'emploi continueront à agréer des stages, leur décision liera l'entreprise et leur champ d'activité pourra être plus large que celui de l'Etat.

Un nombre important de salariés pourront ainsi suivre des stages courts sans intervention, ni agrément, de l'Etat.

En revanche, dans les secteurs qui ne seraient pas couverts par une commission paritaire de l'emploi, ou plus simplement les secteurs qui ne sont pas concernés par l'accord, l'agrément de l'Etat est la seule possibilité offerte aux salariés.

Il apparaît également que ce lien entre l'agrément de l'Etat et l'obligation de l'entreprise est sans doute de nature à favoriser la mobilité professionnelle. Il est donc cohérent avec la nouvelle définition du congé formation qui doit permettre aux travailleurs, le cas échéant, de changer d'activité professionnelle.

Enfin, a été adopté un amendement qui limite à 1 % des salaires versés l'obligation qui pèserait en matière de congé formation sur les employeurs ayant moins de 10 salariés, en observant d'ailleurs qu'il s'agissait d'une importante conséquence pratique pour cette catégorie d'employeurs de l'obligation nationale posée par la loi de 1971.

M. le Secrétaire d'Etat a ensuite analysé le second volet du texte du projet : la réforme du système de rémunération des stagiaires par l'Etat.

Il a indiqué que la prise en compte par l'Etat de la rémunération des stagiaires a conduit à revoir l'ensemble du dispositif actuel qui, s'il a permis des progrès très importants depuis 1968, n'en comportait pas moins des défauts auxquels il faut porter remède.

Il convient en effet de rappeler qu'actuellement, la rémunération des stagiaires est donnée à la fois sur la définition du stage et la situation des stagiaires.

Le niveau de complexité atteint a incité à proposer une simplification radicale du système.

Ainsi les rémunérations versées par l'Etat seront dorénavant établies en fonction de la situation du stagiaire.

En conséquence, la typologie des stages n'a plus pour but de déterminer les conditions d'aide de l'Etat, mais, plus simplement et plus généralement, de définir le contenu de ce que l'on appelle la formation professionnelle.

De ce fait, cette typologie a été replacée en tête du texte de loi, pour bien marquer cette fonction.

Pour la rémunération des stagiaires, il est proposé de substituer à la multiplication des catégories et sous-catégories de stages, impliquée par la typologie, trois catégories de stagiaires : la première concerne les travailleurs en congé de formation, qui, lorsqu'ils suivent un stage agréé par l'Etat, voient leur rémunération maintenue après que l'entreprise a rempli son obligation. Cela signifie qu'un travailleur

qui suit un stage de neuf mois sera payé par son entreprise pendant trois mois, et par l'Etat pendant six mois. S'il suit un stage de moins de trois mois, l'entreprise le paiera un mois et l'Etat jusqu'à la fin du stage.

La deuxième catégorie concerne les demandeurs d'emploi. Ici, la préoccupation est d'arriver à une relative neutralité du stage de formation professionnelle. En effet, si l'indemnité de formation professionnelle est moins forte que celle de chômage, il est évident qu'il y a un effet de dissuasion. En revanche, si elle est nettement plus forte, le stage risque de n'être qu'un prétexte pour obtenir une rémunération de l'Etat et pour certains demandeurs d'emploi peu motivés de prendre la place de travailleurs pour lesquels ces stages sont une nécessité vitale. Il faut en outre éviter que le travailleur licencié pour cause économique ne soit incité à fournir un effort de formation qu'après un an.

Si le projet de loi est adopté, on peut indiquer que les textes d'application prévoient pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'A.S.A. le versement d'une indemnité égale à celle-ci et ce jusqu'à la fin de la période où ils auraient perçu cette A.S.A. Dans les autres cas, l'indemnité de formation professionnelle sera en moyenne un peu supérieure à celle de chômage, de façon à ce qu'il y ait une incitation à suivre un stage.

La troisième et dernière catégorie concerne les travailleurs non salariés : pour ceux-ci une rémunération calculée en fonction du S.M.I.C. est prévue. Cette formule est beaucoup plus simple que les différents modes de calcul existant actuellement.

Il est également envisagé de supprimer la différence de traitement entre les agriculteurs qui quittent la terre et ceux qui y restent, qui ne se justifie plus.

Ces dispositions sont donc beaucoup plus simples que celles en vigueur aujourd'hui et c'est au plan de la technique juridique un progrès sensible.

En conclusion de son exposé, M. Legendre a notamment indiqué que la loi du 15 juillet 1971 a voulu organiser la concertation au sein de l'entreprise en obligeant les employeurs à justifier que le comité d'entreprise délibère sur les problèmes relatifs à la formation professionnelle continue avant que ne soient prises les décisions générales concernant la formation.

Cette formulation était cependant relativement imprécise et les partenaires sociaux en ont pris conscience. Tenant compte de l'expérience acquise depuis 5 ans, ils ont inscrit dans l'avenant du 9 juillet 1976 certaines dispositions relatives au rôle du comité d'entreprise.

Ils ont notamment prévu deux délibérations annuelles dont le contenu est indiqué de façon très précise et détaillée et l'amélioration de l'information du comité d'entreprise.

Sans aller aussi loin dans le détail, car ce ne serait pas du domaine de la loi, il est apparu souhaitable de préciser que le comité d'entreprise doit donner son avis sur le plan de formation et recevoir communication d'un certain nombre de documents d'information.

Le Gouvernement a également jugé opportune une proposition de l'Assemblée nationale instaurant un délai de trois semaines avant le début des actions de formation pour la communication de ces documents.

D'autre part, il est apparu à l'expérience qu'un problème se posait actuellement pour les salariés qui sont désignés pour siéger dans les instances paritaires chargées de traiter des questions d'emploi et de formation.

En effet, dans certains cas, ils n'obtiennent pas les autorisations d'absence nécessaires ou leurs pertes de salaire ne sont pas compensées. Dans ces conditions, le mécanisme paritaire se trouve faussé.

Cette question a été évoquée à plusieurs reprises par la Délégation permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

C'est pourquoi l'Assemblée nationale a voté un amendement prévoyant que l'autorisation d'absence est de droit sauf si elle entraîne des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le texte permet également à l'entreprise d'imputer sur la taxe d'apprentissage ou sa participation au financement de la formation professionnelle continue le salaire maintenu pendant cette autorisation d'absence.

L'exposé de M. le Secrétaire d'Etat a été suivi d'un large débat.

M. Paul Séramy, rapporteur, a exposé à M. Legendre les problèmes suivants :

— La loi du 16 juillet 1976 avait prévu de faire passer progressivement la contribution pour la formation professionnelle de 1 à 2 % de la masse des salaires en 1976. Cet objectif n'est pas encore atteint en 1978, et le taux de 1,6 % ne doit pas faire illusion puisqu'il inclut la participation des grandes entreprises qui est souvent bien supérieure à 2 %. Il conviendrait dès lors d'augmenter quelque peu ce taux dans les années à venir ;

— La liaison entre la formation continue et le système éducatif doit être renforcée sans pour autant remettre en cause le pluralisme entre les différents organismes ;

— L'élimination des agents publics titulaires et non titulaires n'est pas justifiée dans la mesure où l'Etat et les collectivités locales doivent donner l'exemple.

Le Rapporteur a ensuite demandé au Secrétaire d'Etat des éclaircissements sur les points suivants :

— le projet de loi ne permet que le remboursement des frais de transport. Est-il envisagé d'étendre l'indemnisation à d'autres frais ?

— les frais de stages longs sont souvent très onéreux. Est-il prévu un mécanisme qui ne les rendrait pas prohibitifs tout en maintenant une sorte de « ticket modérateur » à la charge du stagiaire ?

— quelles sont les intentions de l'Etat pour les 4.000 stages déjà existants ? Y aura-t-il un agrément systématique et suivant quelles modalités ? De plus, pour les stages publics, est-il envisagé un agrément automatique ?

— quelles mesures pourraient être proposées pour encourager l'association des fonds d'assurance-formation (F.A.F.) appartenant à différentes branches professionnelles ? D'autre part, est-il souhaitable de pénaliser le versement direct au Trésor pour inciter les employeurs à verser de préférence leur participation obligatoire à un organisme de formation comme les F.A.F. par exemple ?

— comment pourra-t-on éviter la rupture entre la rémunération payée par l'entreprise et celle de l'Etat ?

— enfin, quelles assurances peut-on avoir que l'Etat ne va pas agréer des stages systématiquement légèrement en dessous de 160 ou de 500 heures ou légèrement au-dessus ?

M. Serusclat s'est inquiété de savoir si les chiffres avancés par le Secrétaire d'Etat, notamment le nombre de travailleurs ayant suivi au cours de l'année écoulée une action de formation, concernaient effectivement l'ensemble des travailleurs ou une fraction de ceux-ci. Il a demandé à quel niveau se situaient les durées moyennes des stages suivant qu'ils sont financés par l'Etat ou par les entreprises.

M. Chauvin a demandé d'une part, si la loi n° 75-1332 du 31 décembre 1975 qui a renforcé les contrôles exercés sur les organismes de formation avait effectivement porté ses fruits et s'il n'était pas envisagé de moduler la participation obligatoire des entreprises en fonction du secteur auquel elles appartiennent pour prendre en compte les nouvelles données résultant de la crise économique.

M. Legendre a répondu aux divers intervenants.

A M. Séramy, il a notamment indiqué que :

— la stabilisation depuis 1976 du taux de participation à 1 % prenait en compte les réalités économiques découlant de la crise de

1974. Il est prévu d'accroître la participation à 1,1 % pour 1979 sans pour autant alourdir la charge des entreprises puisqu'aussi bien le 0,1 % supplémentaire résulte d'une diminution identique sur le 1 % construction ;

— la liaison entre le système éducatif et le secteur de la formation continue est souhaitable. Les travaux de la commission commune aux ministères de l'Education et du Travail vont d'ailleurs dans ce sens et à l'automne un projet de loi sur l'enseignement en alternance sera vraisemblablement proposé au Parlement. Cependant le système mis en place en 1971 est caractérisé par le pluralisme, et même si dans certains cas le système éducatif a une place privilégiée, comme par exemple dans le Pacte national pour l'emploi, il faut maintenir la diversité entre les organismes concourant à l'effort de formation ;

-- la mise à l'écart des agents publics est justifiée par la continuité avec la loi de 1971 qui ne les concernait pas. Cependant, l'action de l'Etat en leur faveur sera poursuivie et la concertation accentuée ;

— les frais de formation pris en compte par le projet de loi sont ceux compris dans l'avenant de 1976 ;

— sur la crainte exprimée que l'Etat n'agrée par priorité que les stages à la limite de sa participation, il faut savoir que ce n'est pas le ministère des Finances qui donnera son agrément mais le secrétariat d'Etat à la Formation continue. Dans ces conditions, il ne faut pas redouter de sa part des décisions qui rendraient le mécanisme de l'aide de l'Etat inopérant. La procédure d'agrément sera, de plus, entourée de la concertation la plus large ;

— les stages existants pourront être agréés mais sans automaticité, car cela conduirait à n'avoir plus la maîtrise des fonds engagés.

A *M. Serusclat*, le Secrétaire d'Etat indique que la durée moyenne des stages financés par l'Etat s'élève à 440 heures alors qu'elle est de 58 heures pour les entreprises.

A *M. Chauvin*, il rappelle que la stabilisation du taux de la participation au niveau de 1 % depuis 1976 avait précisément pour but de tenir compte des changements intervenus dans la conjoncture économique et qu'il était souhaitable de passer à une phase ultérieure. Cela sera fait pour 1979 avec l'accroissement du taux de 0,1 %.

2. — EXAMEN DU RAPPORT DE M. SÉRAMY

La Commission s'est réunie le mercredi 31 mai 1978 sous la présidence de *M. Eeckhoutte*, président, pour entendre le rapport de *M. Paul Séramy* sur le projet de loi n° 353 (1977-1978) modifiant certaines dispositions du Livre IX du Code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

Après un exposé circonstancié, au cours duquel le Rapporteur a rappelé les traits essentiels du projet de loi, la Commission a procédé à l'examen des articles. *MM. Serusclat, Caldaguès, Mme Luc, MM. Chauvin et Sauvage* notamment, sont intervenus au cours de cette discussion.

A l'article premier A, la Commission a adopté la nouvelle rédaction proposée par le Rapporteur, qui modifie l'ordre de présentation des différents stages compris dans les types d'action professionnelle pouvant donner lieu à un congé individuel. Au même article, elle a adopté deux amendements qui précisent le contenu des stages de promotion et des stages d'entretien et de perfectionnement des connaissances.

A l'article 2, la Commission a adopté plusieurs amendements : un premier amendement modifie le libellé adopté par l'Assemblée nationale pour la définition du droit au congé de formation ; un autre amendement modifie les conditions d'ancienneté pour l'obtention du congé en étendant à six mois d'ancienneté dans l'entreprise en plus de vingt-quatre mois d'ancienneté dans la branche professionnelle.

A l'article 4 du projet de loi, la Commission a adopté plusieurs amendements de forme dans le sens d'une plus grande précision. Elle a également renvoyé à l'article 8 du projet de loi les dispositions relatives aux modalités de l'agrément des stages. La Commission a également étendu l'accès par priorité des bénéficiaires d'un congé aux stages financés en tout ou partie par l'Etat.

A l'article 5, la Commission a repris la rédaction complète de l'article du Code du travail relatif au congé enseignant.

A l'article 6 bis du projet, un amendement de forme a été adopté ; puis un article additionnel, tendant à étendre aux agents titulaires et non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics, le bénéfice du congé.

A l'article 8 et à l'article 9, plusieurs amendements de forme ont été retenus. Trois amendements reprenant la définition du statut et des missions des fonds d'assurance-formation ont été adoptés.

Après l'article 9, la Commission a enfin adopté un article additionnel qui double les versements que l'employeur est tenu d'effectuer au Trésor lorsqu'il n'a pas acquitté le paiement de sa contribution obligatoire pour la formation professionnelle continue. A l'initiative de M. Sauvage, un sous-amendement qui diffère cette pénalité pour les employeurs ayant acquitté leurs obligations l'année précédente a été adopté par la Commission.

L'ensemble du projet de loi, ainsi modifié, a été adopté.

*
**

QUATRIÈME PARTIE

EXAMEN DES ARTICLES DU PROJET DE LOI

CHAPITRE PREMIER

DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROMOTION INDIVIDUELLE ET AU CONGÉ DE FORMATION

Article premier A (nouveau).

(Art. L. 900-2 du Code du travail.)

« *Typologie des différents stages de formation.* »

Commentaire :

Cet article ne figurait pas dans le projet de loi initial. Il résulte d'un amendement du Gouvernement, adopté par l'Assemblée nationale.

Il vise à améliorer la définition de la typologie des différents stages de formation pouvant donner lieu à un agrément de l'Etat.

L'article 940-2 du Code du travail, auquel le texte se substitue, avait pour effet de déterminer le montant de la rémunération des stagiaires, telle qu'elle ressortait du titre IV du Livre IX de la loi du 31 décembre 1968. Il définissait aussi le contenu des stages accessibles au titre du congé formation et de la participation des entreprises selon les modalités définies aux titres II et III du Livre X.

L'intérêt de cette typologie réside aujourd'hui dans la nécessité de *maintenir une référence* pour effectuer des contrôles et éviter les déviations et les abus de toute sorte.

Il est beaucoup *plus souple*, dans la mesure où sa portée est plus générale que ne l'était celle de l'article 940-2 du Code du travail, grâce à la suppression des conditions d'âge. Il est aussi *plus rigoureux* dans la mesure où, à chaque type de stage, correspond une définition précise du contenu et des buts poursuivis.

De cette manière, le contenu de la formation professionnelle se trouve clairement défini.

Amendements :

Votre commission des Affaires culturelles qui a approuvé ce texte dans son principe, a cependant été sensible au fait que l'ordre proposé ne répondait pas à un classement rigoureux. En effet, le texte définit d'abord les stages de conversion, puis ceux de prévention, ceux d'adaptation, ceux de formation, ceux d'entretien et de perfectionnement, enfin des stages de préformation.

Elle vous propose un amendement qui substitue le *classement* suivant, beaucoup *plus logique* : d'abord les stages de préformation, puis les stages d'adaptation, ensuite les stages de promotion, de prévention, de conversion, et enfin les stages d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

La Commission a estimé nécessaire d'apporter des *précisions à certaines définitions*. C'est ainsi qu'il lui a semblé opportun d'ajouter aux stages d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, l'acquisition de celles-ci. Sans doute, chaque individu détient-il, ne serait-ce qu'en infime quantité, une parcelle de culture et rares sont les cas d'une acquisition *ex nihilo*. Il est bon cependant d'insérer cette précision dans la mesure où elle permettra d'embrasser toutes les situations.

Votre Commission, soucieuse de montrer *l'importance que l'éducation permanente* doit prendre dans cette typologie, a cru bon de placer ce rappel. Elle a enfin estimé que les précisions relatives à l'obtention d'un diplôme ou les stages linguistiques étaient restrictives et ressortaient davantage du domaine du règlement.

Article premier.

« *Intitulé du titre III du Code du travail.* »

Commentaire :

Cet article reprend la rédaction du titre III du Code du travail. Il pose le *principe contenu dans le projet de loi* et dont les fondements sont indiqués dans l'exposé des motifs, à savoir *la formation par un effort de volonté individuelle*. Sans doute le droit au congé existait-il déjà, mais son application était restée limitée, ainsi qu'on l'a vu.

En affirmant dans le titre la part personnelle que le travailleur peut prendre à sa formation, le législateur entend donner un réel contenu à une institution fondamentale.

Article 2.
(Art. L. 930-1 du Code du travail.)

« *Ouverture du droit au congé individuel de formation.* »

Commentaire :

Cet article a pour effet de préciser et de compléter les dispositions actuellement en vigueur et contenues dans l'article L. 930-1 du Code du travail.

— *Il pose le principe que le congé de formation est ouvert à « tout travailleur » et non plus seulement aux salariés. Ce faisant les travailleurs indépendants ou ceux privés d'emploi pourront bénéficier de ce régime.*

— *Il précise que ce congé est pris individuellement et indépendamment du plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce sa profession. Il est indiqué clairement que le congé de formation permet de suivre des stages indépendamment de ceux prévus par le plan de formation de l'entreprise.*

— *Il définit l'objet des stages : l'accès à un niveau supérieur de qualification et l'ouverture à la culture.*

L'Assemblée nationale a adopté deux amendements importants. Le premier qui élargit le champ d'application du droit au congé en permettant aux travailleurs de pouvoir changer, par ce moyen, d'activité ou de profession. Le second qui étend l'objet des stages à l'ouverture sur la vie sociale. Elle a en outre substitué à la notion d'imputation celle de déroulement pour le calcul sur le temps de travail.

Amendement :

Votre Commission tout en se raliant aux modifications apportées par l'Assemblée nationale, a estimé que la rédaction appelait quelques améliorations. Il lui a semblé opportun, par ailleurs, de souligner le caractère volontaire du congé en indiquant que l'initiative vient du travailleur. Elle a cru bon de remplacer la notion de stage de formation par celle, plus large, d'action de formation. Enfin pour opérer une rupture avec toute notion comptable pour le calcul des périodes de stage en tout ou partie sur le temps de travail, il est proposé que les actions « s'accompliront » en tout ou partie sur celui-ci.

Article 2.

(Art. L. 930-1-1 du Code du travail.)

« *Conditions à remplir pour bénéficier du droit du congé individuel de formation.* »

Commentaire :

On relèvera tout d'abord que l'ouverture du droit à congé ne concerne plus ici que les travailleurs salariés, sous réserve qu'ils n'entrent pas dans les catégories mentionnées au titre VII du Livre IX du Code du travail.

En ce qui concerne l'ouverture du droit à congé de formation des travailleurs salariés, la notion d'agrément des stages prévue par le texte actuel — et dont on verra qu'elle ne disparaît pas — est remplacée par une référence aux stages figurant à l'article L. 900-2 du Code du travail (l'article premier A nouveau du projet de loi).

Le texte assouplit les conditions exigées antérieurement pour pouvoir bénéficier d'un congé de formation :

— *la référence à la possession d'un diplôme est supprimée.* Désormais, tous les diplômés, même récents, de l'enseignement supérieur pourront bénéficier du congé de formation. Il s'agit là d'une disposition importante, pour les cadres surtout ;

— *la condition d'ancienneté de deux ans est tempérée* pour les salariés victimes d'un licenciement pour cause économique et qui n'auront pas suivi le stage de formation avant leur nouvelle embauche. Cette disposition permettra une meilleure adéquation du salarié à son nouvel emploi et lui assurera une stabilité.

L'Assemblée nationale a adopté deux modifications intéressantes :

— elle a remplacé l'ancienneté dans l'entreprise par celle dans la branche professionnelle pour prendre en compte le cas des salariés dont l'activité est saisonnière ou bien qui se trouvent soumis à une grande mobilité :

— elle a substitué à l'exigence d'ancienneté de deux ans celle de vingt-quatre mois non consécutifs.

Amendements :

La Commission a estimé que la rédaction du premier alinéa était quelque peu lourde. Elle a adopté un amendement qui en améliore le libellé sans en modifier l'économie.

Au deuxième alinéa, elle a adopté deux modifications :

La première concerne le *calcul de l'ancienneté* dans la branche en mois. La formule adoptée par l'Assemblée nationale de « vingt-quatre mois non consécutifs » était défavorable aux salariés qui ont précisément deux ans d'ancienneté sans interruption et qui, de cette façon, ne pourraient faire valoir leur droit qu'à compter du vingt-cinquième mois.

La seconde concerne *l'exigence de six mois d'ancienneté dans l'entreprise qui obligera* le travailleur à s'adapter un minimum de temps à l'entreprise avant de partir en congé. Cette disposition procède aussi d'une exigence de justice dans la mesure où un travailleur qui aurait vingt-trois mois d'ancienneté dans sa branche professionnelle, pourrait parfaitement faire valoir son droit au bout d'un mois de présence dans l'entreprise et se placer devant certains travailleurs plus anciens dans celle-ci mais moins anciens dans la branche professionnelle. Ceci posé, votre commission des Affaires culturelles considère qu'un équilibre est maintenu entre l'exigence d'ancienneté dans la branche professionnelle et celle de l'entreprise. Aller au-delà, dans un sens ou dans un autre, risquerait de vider la portée d'un droit auquel les pouvoirs publics comme les partenaires sociaux sont attachés.

Article 3.

« *Application du régime du congé de formation dans les entreprises.* »

Commentaire :

Tout d'abord, cet article procède à une codification. Il précise d'autre part un certain nombre de dispositions relatives à l'application du congé de formation dans les entreprises.

Le principe général demeure : seuls 2 % des travailleurs de l'entreprise peuvent être simultanément absents au titre du congé de formation. Cette disposition s'explique par le souci de ne pas désorganiser le fonctionnement de l'entreprise. Un double mécanisme est prévu :

— *dans les établissements les plus importants, le chiffre de 2 % est calculé sur l'effectif de l'entreprise.* Lorsque ce seuil est atteint, la satisfaction aux demandes de congé de formation peut être différée ;

— *dans les établissements moins importants, où il est difficile de calculer un pourcentage sur un effectif faible, voire très faible, le seuil est calculé non pas sur la base de l'effectif du personnel mais sur celle des heures de travail dans l'année effectuées dans l'établissement.*

ment. La possibilité de différer le congé intervient dès lors que la demande d'heures d'absence dépasse 2 % du total des heures de travail.

Pour faciliter la solution des difficultés propres aux petits établissements, *il est prévu que le salarié pourra demander à reporter d'une année sur l'autre son droit à congé sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans* : cette procédure permet aux salariés de très petites entreprises de suivre des stages d'une durée suffisamment longue pour qu'ils puissent en tirer un certain bénéfice.

Il convient surtout de souligner que *les petites entreprises* — et en particulier celles qui ont moins de 10 salariés et ne sont pas soumises à la contribution de 1 % de salaires au financement de la formation professionnelle — *sont soumises aux obligations résultant de la législation sur le congé de formation*, sous réserve d'un plafond défini à l'article 4 du projet de loi.

Ce principe général posé, et consacré par le projet de loi, celui-ci apporte une modification technique en fixant *le seuil qui sert de séparation entre l'un et l'autre mode de calcul à 200 salariés* dans un établissement et non plus à 100 comme dans le droit actuel. Il faut signaler que cette disposition, rendue nécessaire par les modalités techniques de paiement au salarié des heures de stage que l'on retrouvera à l'article 4, ne modifie en rien les droits des salariés. Elle peut même, à l'usage, se révéler plus favorable en permettant désormais à un plus grand nombre de salariés de reporter d'une année sur l'autre leur droit à congé de formation, cette possibilité étant désormais ouverte dans les établissements de 200 salariés et non plus seulement dans ceux de 100 salariés.

Une dernière modification introduite par l'article 3 concerne *la durée des stages* : le principe d'une durée maximum de congé d'un an pour un stage continu à temps plein, ou de 1.200 heures pour les stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel, est maintenu. Mais le projet prévoit un *assouplissement des règles de dérogation*. Dans la législation actuelle, le congé peut dépasser un an ou 1.200 heures lorsque le stage qu'il permet de suivre rentre dans le cadre des stages agréés dans les conditions prévues à l'article L. 960-2 du Code du travail. Désormais, les stages pourront ouvrir droit à un congé d'une durée supérieure à un an ou à 1.200 heures s'ils sont agréés par l'Etat.

Les autres dispositions contenues dans les articles L. 930-1-2 à L. 930-1-6 que le projet de loi ne modifie pas affirment le droit du salarié au congé et l'assimilation de celui-ci à une période de travail dans l'entreprise.

La commission des Affaires culturelles a adopté cet article sans modification.

Article 4.

(Art. L. 930-1-7 du Code du travail.)

« *Le principe de la rémunération des stagiaires et les modalités de l'agrément des stages.* »

Commentaire :

Cet article dispose que les salariés ont droit au *maintien* par leur employeur de leur *rémunération antérieure*, pendant les quatre premières semaines ou les 160 premières heures pour les stages agréés dits « courts » (moins de 500 heures) et les treize premières semaines ou 500 premières heures (600 pour le personnel d'enca-drement) pour les stages dits « longs » (500 heures et plus).

Cette disposition est extrêmement importante puisqu'elle constitue, en fait, une modification complète du droit par rapport à la situation actuelle pour les entreprises qui ne relèvent pas de l'ave-nant du 9 juillet 1976 : même si le nombre de ses bénéficiaires est limité, *la rémunération qui était facultative devient obligatoire.*

L'Assemblée nationale a adopté un amendement qui précise que ces dispositions constituent un minimum et s'appliquent sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables.

Cet article dispose, d'autre part, que *l'agrément des stages est prononcé par l'Etat après consultation du Conseil national de la formation professionnelle*, de la promotion sociale et de l'emploi ou de sa délégation ou des comités régionaux de la formation profes-sionnelle et de la promotion sociale et de l'emploi.

Cette disposition qui résulte d'un amendement de l'Assemblée nationale a simplifié sensiblement la procédure de l'agrément.

En effet, le texte initial du projet de loi posait le principe de l'agrément, soit par un organisme paritaire compétent à l'égard de l'entreprise intéressée et constitué par « une ou plusieurs organisa-tions professionnelles et par une ou plusieurs organisations syndi-cales les plus représentatives sur le plan national », soit, en l'absence d'un tel organisme, de l'accord de l'employeur et d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Ce dernier dispositif avait pour but d'assouplir la procédure de l'agrément et de permettre éventuellement un accord direct entre l'employeur et les salariés les plus directement intéressés.

Dans l'esprit des rédacteurs, il devait permettre de résoudre les difficultés d'agrément du stage en cas d'absence d'organisme pari-taire compétent. Cela a semblé largement illusoire : nombreuses sont en effet les petites entreprises où il n'existe pas d'organisation syn-

dicale représentative, ou même pas d'organisation syndicale du tout. Le texte risquait donc d'être vidé de son contenu pour une grande partie des intéressés, et ce d'autant plus que les remèdes que pouvait apporter la création d'une section syndicale d'entreprise ne sont pas nécessairement une solution, la petite taille des entreprises concernées pouvant souvent rendre difficile dans les faits la création de telles sections.

La formule adoptée par l'Assemblée nationale permet de combler le vide juridique dans lequel l'on risquait de tomber.

De plus, l'agrément paritaire à côté de l'agrément par l'Etat risquait de provoquer un certain nombre de difficultés : certains stages agréés au niveau de l'entreprise auraient pu ne pas l'être au niveau de l'Etat ; inversement, certains stages agréés par l'Etat risquaient de ne pas l'être par les instances paritaires locales. C'est l'ensemble du système mis en place par le projet de loi qui aurait pu se trouver ainsi paralysé.

Amendements :

Votre commission des Affaires culturelles a estimé devoir reprendre, pour des raisons de forme, la rédaction du premier alinéa.

Au troisième alinéa, il lui a semblé nécessaire de supprimer la dernière phrase et d'insérer un nouvel alinéa qui *définit complètement les conditions spécifiques de la rémunération pour les personnels d'encadrement* et précise la nature de celui-ci en reprenant d'ailleurs la rédaction proposée initialement par la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale.

On a vu que le personnel d'encadrement bénéficie d'un régime plus favorable que les autres personnels puisque, pour les stages longs, la rémunération par l'employeur est maintenue pendant 600 heures au lieu de 500. Ce principe ne soulève pas de difficultés par lui-même et correspond bien évidemment au vœu des catégories sociales intéressées.

Cela étant, on se trouve néanmoins confronté à un problème de définition.

En effet, si le terme de cadre a acquis en droit positif un sens précis aussi bien dans le domaine des salaires que dans celui des élections au comité d'entreprise, il n'en est pas de même pour le personnel d'encadrement qui englobe non seulement la « maîtrise » mais encore tout salarié détenant une parcelle d'autorité sur d'autres salariés.

En l'occurrence, il apparaît extrêmement souhaitable de ne pas s'en tenir à une conception restrictive de la notion de personnel d'encadrement, et pour éviter les difficultés qui ne manqueraient pas de résulter de l'imprécision de la rédaction actuelle, il est bon de se référer pour cette définition au contenu des conventions collectives pour les ingénieurs et cadres et pour les agents de maîtrise, à un accord paritaire. Ce faisant, on ne fait d'ailleurs que revenir à la formule retenue par l'avenant du 9 juillet 1976.

Enfin, votre Commission a cru devoir déplacer le dernier alinéa relatif à l'agrément des stages et le placer à l'article 8 du projet de loi dans le chapitre relatif à la rémunération des stagiaires. Il s'agit d'une préoccupation de bonne administration législative et de cohérence juridique.

Article 4.

(Art. L. 930-1-8 du Code du travail.)

*« Les modalités d'application
du principe de la rémunération des stagiaires. »*

Commentaire :

Cet article fixe des *limites numériques à l'obligation des employeurs de rémunérer les congés de formation.*

Si l'employeur est tenu d'accorder des congés de formation dans la limite de 2 % du personnel de l'établissement, ceci n'implique pas que tous ces congés doivent être rémunérés par lui.

Aux termes du présent article, il n'est soumis à cette obligation qu'à concurrence de 0,5 % de l'effectif du personnel de l'établissement et de 0,75 % de l'effectif du personnel d'encadrement.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, il est prévu un mode de calcul calqué sur celui qui a déjà été rencontré lors de l'examen de l'article 3 du projet de loi : la base de calcul n'est pas le nombre de salariés, mais le nombre d'heures de travail effectuées dans l'année par le personnel d'encadrement et par les autres catégories de personnel. Lorsque les pourcentages de 0,5 % et 0,75 % sont atteints, l'employeur peut différer l'octroi de congés rémunérés ; les salariés peuvent, de leur côté, demander à reporter leurs droits d'une année sur l'autre dans la limite de quatre ans.

Le droit au congé de formation existe dans toutes les entreprises même petites, et, sous réserve des modalités de calcul, l'obligation de le rémunérer est la même que dans les grandes entreprises.

Toutefois, pour ne pas exagérer l'importance de la charge du financement qui pèsera sur les entreprises de moins de dix salariés, l'Assemblée nationale, avec l'accord du Gouvernement, a adopté un

amendement qui limite cette charge à celles qui résulteraient de leur assujettissement à la participation obligatoire des employeurs à la formation professionnelle.

Amendements :

Votre Commission a repris la rédaction de l'alinéa dans la mesure où elle pouvait faire accroire que le nombre de 0,5 % de travailleurs pouvant s'absenter simultanément constituait un plafond alors que, dans l'esprit du législateur, il s'agit au contraire d'un plancher.

Pour les mêmes motifs, la rédaction du dernier alinéa de cet article a été reprise.

Article 4.

(Art. L. 930-1-9 du Code du travail.)

« Modalités d'application du congé de formation. »

Commentaire :

Il précise que les salariés qui bénéficient déjà d'un congé de formation au titre de l'article L. 930-2 sont considérés comme travaillant dans l'établissement pour le calcul des pourcentages de 2 %, 0,75 % et 0,5 % qui permettent de déterminer le volume global des congés de formation et celui des heures rémunérées.

Article 4.

(Art. L. 930-1-10 du Code du travail.)

« Accès prioritaire des stagiaires aux stages bénéficiant d'un financement de l'Etat. »

Commentaire :

Cet article prévoit tout d'abord que l'Etat participe au financement des stages suivis par les bénéficiaires d'un congé de formation ainsi qu'à leur rémunération. Cette disposition est singulière puisqu'elle reprend les dispositions des articles L. 960-2 et L. 960-3 qui affirment la même chose.

La seconde disposition concerne l'affectation par priorité des stagiaires bénéficiaires du congé de formation aux stages financés par l'Etat. L'Assemblée nationale a adopté un amendement qui précise la vocation privilégiée des institutions de promotion sociale dans l'accueil des stagiaires.

Amendements :

Participant toujours du même souci d'éviter de donner aux définitions un caractère restrictif, il a semblé opportun, au premier alinéa de remplacer la formule : « l'Etat participe au financement des stages suivis par les bénéficiaires » par celle-ci plus active : « l'Etat participe au financement des stages ouverts aux bénéficiaires, etc. ».

Par ailleurs, la rédaction du deuxième alinéa est reprise et enrichie. Comprenant le souci de l'Assemblée nationale d'associer plus étroitement la promotion sociale à l'effort de formation, votre commission des Affaires culturelles souhaite y adjoindre les stages financés en tout ou partie par l'Etat. Dans la mesure où celui-ci doit pouvoir maîtriser l'ensemble de la politique de formation, il est bon de créer des liens privilégiés avec les circuits qu'il finance, tout en préservant la nécessaire pluralité des organismes concourant à la formation.

Article 4.

(Art. L. 930-1-11 du Code du travail.)

« *Modalités d'application du congé de formation.* »

Commentaire :

Cet article renvoie à un décret en Conseil d'Etat la détermination des conditions pratiques de présentation de la demande ainsi que celles suivant lesquelles les demandes peuvent être différées pour tenir compte des nécessités propres à l'entreprise.

Ce décret devra également fixer les règles de périodicité suivant lesquelles les congés de formation seront obtenus.

En effet, en cas de congés de formation fractionnés, si le délai de franchise était calculé à partir de la deuxième période d'absence, cette solution serait défavorable au salarié. Il convient que le point de départ du délai de franchise soit calculé à partir du début du congé de formation, que celui-ci soit ou non fractionné.

Amendement :

Cet amendement corrige une erreur qui s'était glissée dans la rédaction du projet de loi et qui était passée inaperçue jusqu'ici.

Article 5.

(Art. L. 930-1-12 du Code du travail.)

« *Droit au congé d'enseignement et son organisation.* »

Commentaire :

Cet article apporte les modifications de forme rendues nécessaires par la nouvelle codification.

Les dispositions concernées visent les *salariés* bénéficiant d'un congé pour *exercer des fonctions d'enseignement* dans des entreprises ou dans des établissements de formation professionnelle : la possibilité d'obtenir ce congé dans le cadre d'accords contractuels est maintenu par le premier alinéa de l'article.

Le deuxième alinéa précise que ces salariés, absents de l'entreprise, ne sont pas pris en compte pour le calcul des pourcentages de personnel ayant droit à congé de formation ou à congé rémunéré.

Amendement :

Votre Commission a cru cependant qu'il était souhaitable de reprendre complètement la rédaction du X de l'article L. 930-1 du Code du travail.

En effet, le législateur avait voulu marquer dès 1971 l'intérêt qu'il portait à la participation des salariés à l'enseignement technologique en inscrivant dans l'article 18 de la loi d'orientation n° 71-577 du 16 juillet 1971 des dispositions de principe qui prévoient que, sur la base de conventions à intervenir entre l'Etat et les employeurs, des salariés peuvent être chargés de dispenser un enseignement dans des établissements publics d'enseignement.

Dans le même esprit, les signataires de l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 avaient, en ce qui les concerne, consacré les articles 7 à 14 de cet avenant (titre III) aux conditions dans lesquelles des salariés cadres pourraient participer à des fonctions d'enseignement.

Enfin, la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente a prévu dans son article 7-X (art. L. 930-1 X du Code du travail) que les travailleurs salariés pourraient sur la base d'accords contractuels obtenir un congé pour participer à des actions de formation professionnelle et de promotion sociale, en exerçant des fonctions d'enseignement.

Cette identité de vues n'est pas fortuite. Elle procède de la constatation que des professionnels confirmés, pénétrés de l'intérêt de leur profession, désireux de la voir bien pratiquer par les jeunes qui leur succéderont sont porteurs de valeurs sur le plan du métier et qualifiés pour les transmettre à des élèves qui ne sont pas en situation de les percevoir en raison des impératifs de la formation scolaire. Leur participation à l'enseignement conduit à un enrichissement de la formation, qu'il s'agisse d'informer sur les techniques les plus récentes de fabrication et les outillages qui y correspondent, de faire saisir l'ambiance réelle du métier ou de communiquer les habiletés et les tours de main de la pratique quotidienne.

Il n'est pas douteux, par ailleurs, que ces professionnels retireront un bénéfice, en retour, de leur passage dans un milieu extérieur à l'entreprise et que le recul pris par rapport à leur travail quotidien leur permettra ultérieurement de mieux le dominer.

Les directeurs des établissements qui dispensent un enseignement technologique sont ainsi amenés à souhaiter une collaboration, plus ou moins importante selon les cas, de professionnels qualifiés à la formation.

D'ores et déjà, les Instituts universitaires de technologie et les Universités font appel pour une part, dans la constitution de leur corps enseignant, à des professionnels en activité. Mais dans ce cas particulier il s'agit d'ingénieurs et de cadres supérieurs qui peuvent avec l'accord de leur employeur organiser leur emploi du temps pour y insérer quelques heures d'enseignement. Le problème change de dimension s'il s'agit de faire appel à des ouvriers et employés ou à des agents de maîtrise, au bénéfice de l'ensemble des établissements. L'importance des entreprises, leur organisation, le caractère de leurs activités, le nombre des employés deviennent alors déterminants. Il dépend donc, actuellement, de la bonne volonté de l'employeur qu'un salarié puisse ou non dispenser un enseignement, fût-ce à temps partiel.

Pour l'ensemble de ces raisons, il apparaît indispensable de poser en principe que *les autorisations d'absence* sollicitées par des salariés, pour exercer une fonction d'enseignement à temps complet ou à temps partiel, *ne peuvent être refusées*. Toutefois, ces autorisations d'absence ne doivent pas conduire à une désorganisation de l'entreprise ou aller à l'encontre des intérêts professionnels du salarié. Il importe également de les limiter dans le temps et d'envisager les conditions de leur renouvellement éventuel.

Article 6.

(Art. L. 930-2 du Code du travail.)

« *Congé formation pour les jeunes salariés de moins de vingt ans.* »

Commentaire :

Cet article concerne une procédure spécifique de congé de formation accordée à certains jeunes salariés de moins de vingt ans. Il modifie quelque peu les dispositions actuelles.

Les jeunes salariés n'ayant pas au sortir du système éducatif une formation professionnelle suffisante auront, par ce dispositif, la possibilité d'obtenir un congé leur permettant d'acquérir cette formation. Il s'agit d'une procédure différente de celle du congé de formation dans la mesure où elle n'implique pas de rémunération obligatoire, par l'employeur, des heures d'absence. En contrepartie, celles-ci ne semblent soumises à aucun quota et paraissent indépendantes des calculs afférents à la détermination des droits à congé de formation, encore que les textes à cet égard soient très imprécis.

Le congé ne peut être refusé ; il peut être seulement différé.

Les nouvelles dispositions *élargissent le champ d'application* du système actuellement en vigueur en prévoyant que *le droit à congé sera désormais ouvert à ceux dont le contrat de travail ne prévoit pas une « formation professionnelle »* répondant à des conditions fixées par voie réglementaire.

Par ailleurs, les stages ouvrant droit à un congé sont actuellement limités à des stages ayant reçu l'agrément de l'Etat. Désormais, *ces stages rentrent dans la typologie de ceux définis à l'article L. 900-2.*

Enfin, *la durée du congé pour suivre ces stages est portée de 100 à 200 heures*, ce qui devrait permettre au jeune salarié de se préparer à un C.A.P. On notera que, contrairement à ce qui est prévu en matière de congé de formation, il est bien précisé que les 200 heures sont des heures de congé et non pas de formation.

Article 6 bis (nouveau).

« *Imputation des dépenses relatives au congé de formation sur le 1 % patronal.* »

Commentaire :

Cet article résulte d'un amendement adopté par l'Assemblée nationale à l'initiative du Rapporteur de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales. Il dispose que les dépenses exposées

par l'employeur en application des dispositions relatives au congé de formation sont imputables sur la participation obligatoire des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Autrement dit, les dépenses relatives au congé de formation ne s'ajoutent pas au prélèvement de 1 % mais s'imputent sur celui-ci, ce qui, bien évidemment, limite l'étendue de l'application de la présente réforme.

Amendement :

Votre Commission ayant estimé que la rédaction actuelle de cet article n'avait pas pour qualité dominante la clarté, elle a cru devoir la reprendre sans en modifier l'économie.

Article additionnel après l'article 6 bis.

« Personnels de l'Etat. »

Commentaire :

Les dispositions relatives au congé de formation telles que le prévoyait le projet initialement ne s'appliquent pas aux agents de l'Etat et des collectivités locales.

Aussi bien pour les personnels titulaires relevant d'un statut que pour les nombreux personnels non titulaires, existent dans le Code du travail des règles spécifiques, d'ailleurs assez sommaires et nettement moins favorables que celles applicables aux salariés de droit commun.

Le maintien de cette situation défavorable pour ces deux types apparaît choquant, tout spécialement en ce qui concerne le personnel non titulaire qui est souvent dans une situation précaire et qui peut avoir besoin d'une formation professionnelle lui permettant soit d'améliorer sa situation dans la fonction publique, soit de rechercher dans le secteur privé un emploi plus satisfaisant.

Il est de bonne politique, à défaut de bonne législation, de traiter ce problème même à propos d'un texte concernant les salariés de droit privé. Les pouvoirs publics doivent être sensibilisés sans aller jusqu'à dire qu'ils doivent montrer l'exemple, et l'examen d'un projet de loi de cette envergure est une opportunité de choix.

Amendement :

Pour ces raisons, votre Commission pose le principe du droit au congé pour les agents titulaires et non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics en s'en remettant à un décret pour en fixer les conditions d'application.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES A LA RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 7.

(Art. L. 960-I du Code du travail.)

« *Financement de la rémunération des stagiaires
de la formation professionnelle continue.* »

Commentaire :

Cet article énonce les principes du financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle continue par l'Etat, les employeurs et les organismes chargés de l'allocation d'assurance aux travailleurs sans emploi.

Il s'en remet à des conventions pour déterminer les modalités de la participation entre les différents organismes.

Article 8.

(Art. L. 960-2 du Code du travail.)

« *Modalités de la participation financière de l'Etat.* »

Commentaire :

Cet article pose le principe de l'aide de l'Etat à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle sous condition d'un agrément préalable. La référence à l'article du Code du travail qui décrit les différents types de stages est supprimée, car, désormais, les conditions de rémunération ne doivent plus dépendre du type de stage suivi mais de la situation du stagiaire : *salarié, demandeur d'emploi, travailleur non salarié*. Les modalités spécifiques de rémunération de chacune de ces trois catégories sont précisées aux articles L. 960-3, L. 960-5 et L. 960-6.

Les conditions de l'agrément seront définies par décret en Conseil d'Etat.

Il faut espérer que les conditions d'attribution de l'agrément seront assouplies pour certains types de formation ayant fait leurs preuves, et notamment celles qui sont organisées sous le contrôle de

la puissance publique. Cette mesure irait dans le sens de la meilleure affectation des aides publiques qui est présentée dans l'exposé des motifs comme un des objectifs essentiels du projet de loi. Enfin, la régionalisation de la procédure d'agrément devrait contribuer à mettre les décisions de l'administration et celles des organismes paritaire en étroite cohérence.

Le troisième et le quatrième alinéa de l'article, qui concernent *la fixation du montant maximal, de la durée, et les modes de calcul de la rémunération servie par l'Etat* aux différentes catégories de stagiaires, renvoient à des dispositions réglementaires.

Amendement :

Votre Commission a estimé que le principe de l'agrément unique par l'Etat placé initialement à l'article L. 930-1-7, trouvait davantage la justification de sa présence à l'article L. 960-2. C'est la raison pour laquelle elle a adopté un amendement qui insère ici le dispositif contenu à l'article L. 930-1-7. Elle en a par ailleurs amélioré la rédaction.

Article 9.

(Art. L. 960-3-I et II du Code du travail.)

« Prise en charge par l'Etat du financement des stages. »

Commentaire :

Tirant les conséquences des principes affirmés à l'article précédent, la nouvelle rédaction de l'article L. 960-3 procède à une refonte du dispositif actuellement en vigueur pour les travailleurs en congé de formation.

Il organise *le relais entre l'obligation de l'employeur, définie à l'article 4, et la prise en charge par l'Etat*, qui intervient pour prolonger l'engagement de l'entreprise.

Pour les stages dont la durée n'excède pas un an ou 1.200 heures pour les stages à temps partiel, *l'Etat verse une rémunération calculée en fonction du salaire de l'emploi occupé avant l'entrée en stage.*

Pour les stages dont la durée dépasse un an ou 1.200 heures *l'engagement de l'Etat est moins élevé. Il est calculé en fonction du S.M.I.C.* Le bénéfice de l'aide est subordonné, dans ce cas, à l'exercice d'une profession salariée pendant trois ans. Si la durée du stage est inférieure à trois mois ou à 500 heures, l'Etat intervient à partir de la cinquième semaine, ou à partir de la 161^e heure ; si la durée du stage est supérieure, l'intervention de l'Etat s'effectue à partir de la quatorzième semaine ou de la 501^e heure.

La durée de la prise en charge par l'Etat est fixée en vertu des dispositions de l'article précédent, par la voie réglementaire. On retiendra, toutefois, la préoccupation affirmée dans l'exposé des motifs qui assigne à l'aide de l'Etat l'objectif du maintien des ressources des stagiaires au niveau de celles dont ils bénéficieraient avant d'entrer en stage.

Il est à noter que le nouveau texte ne pose pas explicitement comme condition à la prise en charge par l'Etat, le maintien de la rémunération par l'employeur au début du congé.

Trois situations peuvent ainsi se présenter :

— maintien de la rémunération au début du stage à la charge de l'employeur, sans relais de l'Etat faute d'agrément ;

— continuité de la prise en charge de la rémunération, dans un premier temps par l'employeur, puis par l'Etat ;

— absence de prise en charge initiale par l'employeur, en raison du dépassement de la proportion d'absences simultanées de 0,5 % fixée par l'article L. 930-1-8.

Or, *il est prévu que l'Etat pourra intervenir dès le début du stage* dans des conditions qui doivent être définies par décret en Conseil d'Etat. La portée de cette disposition n'est pas précisée.

Elle pourra s'appliquer aux stages n'ayant pas vocation à l'agrément par les commissions paritaires pour l'emploi, en raison de leur durée ou du caractère de la formation. Elle pourra également servir de justification à une éventuelle action de l'Etat en faveur des stagiaires relevant des entreprises non assujetties à la contribution des employeurs de formation continue, puisqu'aussi bien la limite contenue au dernier alinéa de l'article L.930-1-8 fixe implicitement un seuil.

Il serait également très souhaitable qu'elle puisse jouer au bénéfice des stagiaires qui se voient opposer le pourcentage maximum de 0,5 % d'absences simultanées ouvrant droit à la rémunération par l'employeur.

Le paragraphe II de l'article prévoit le versement des rémunérations par l'Etat à l'employeur lorsque celui-ci maintient intégralement le salaire.

Les délais prévus pour l'intervention de l'Etat sont, en effet, *fixés de manière rigide*. Ils ne prennent pas en compte l'obligation légale prévue à l'article L. 930-1-7 au profit du personnel d'encadrement en cas de stage de longue durée, pas plus que les dispositions contractuelles prévoyant une prise en charge par l'employeur plus longue que les quatre semaines et les 160 premières heures, ou les treize premières semaines et les 500 premières heures.

Amendements :

La Commission tient à apporter une correction à l'alinéa premier. Contrairement à ce qui est mentionné, un travailleur salarié ne peut bénéficier d'un congé de formation qu'en vertu d'une loi ou d'une convention. Dès lors la référence au règlement est inutile puisqu'elle n'est pas en soi génératrice du droit et découle précisément de la norme supérieure qui est la loi.

D'autre part, il est nécessaire de préciser pour la coordination avec les dispositions spécifiques au personnel d'encadrement telles qu'elles figurent à l'article L. 930-1-7 les modalités exactes de la prise en charge par l'Etat des stages de cette catégorie de personnel.

Article 9.

(Art. L. 960-4 du Code du travail.)

« *Participation de l'Etat au financement des stages.* »

Commentaire :

Cet article reprend les dispositions figurant aux anciens articles L. 960-4 et L. 960-7 concernant la participation de l'Etat au financement de la rémunération versée par les employeurs aux salariés suivant des stages de prévention ou d'adaptation. Il s'agit, en l'occurrence, des interventions du Fonds national de l'emploi.

Toutefois, compte tenu des conditions rigoureuses posées pour l'accès au congé de formation, la nouvelle rédaction pourrait paraître excessivement libérale, s'agissant de formations organisées à l'initiative des employeurs.

Ce texte ayant pour objectif essentiel d'encourager les efforts individuels de promotion des salariés par le moyen du congé de formation, l'Assemblée nationale a précisé comme condition à l'octroi de l'aide de l'Etat aux employeurs qui organisent des stages pour les salariés, la nécessité d'un agrément préalable par l'Etat.

Article 9.

(Art. L. 960-5 du Code du travail.)

« *Rémunération des stagiaires demandeurs d'emploi.* »

Commentaire :

Les nouvelles dispositions simplifient considérablement le régime de *rémunération des demandeurs d'emploi* effectuant des stages de formation.

Le montant de la rémunération devra être calculé, soit en fonction du salaire antérieur, soit en fonction du S.M.I.C.

Amendement :

Le libellé de l'article n'était pas suffisamment précis et pouvait être la source de divergences, l'amendement a pour objet de bien indiquer que le salaire antérieur sera nécessairement la référence de départ et que, ce faisant, le S.M.I.C. ne sera pris en compte que subsidiairement.

Article 9.

(Art. L. 960-6 du Code du travail.)

« *Rémunération des stagiaires non salariés.* »

Commentaire :

L'article L. 960-6 précise les conditions de rémunération de la troisième catégorie de stagiaires concernées par le projet : *les travailleurs non salariés.*

Il reprend certaines des dispositions de l'ancien article L. 960-12 qui prévoyait la possibilité de prise en charge par l'Etat d'une partie de la rémunération des membres des professions non salariées, uniquement pour les stages de perfectionnement et d'entretien des connaissances, et à la condition qu'ait été constitué un fonds analogue aux fonds d'assurance-formation des salariés.

La nouvelle rédaction supprime la référence aux stages prévus à l'article L. 940-2, remplacé par l'article 900-2, ainsi que la condition d'existence préalable d'un fonds d'assurance formation, élargissant ainsi les possibilités offertes aux non-salariés.

Il subsiste cependant *une condition relative à l'exercice d'une activité professionnelle pendant une période de douze mois dont six consécutifs dans les deux années qui précèdent l'entrée en stage.*

Amendement :

Il est souhaitable, au moment où les personnes s'installant à leur compte sont incitées à suivre des cours d'initiation à la gestion par exemple, d'ouvrir plus largement le régime du congé de formation. C'est pour cette raison que votre Commission a porté à trois années la condition requise de l'exercice d'une activité professionnelle dans les années qui précèdent l'entrée en stage.

Article 9.

(Art. L. 960-7 du Code du travail.)

« *Remboursement des frais de transport.* »

Commentaire :

Cet article reprend, pour l'essentiel, les dispositions de l'ancien article L. 960-14 qui prévoyait le remboursement, total ou partiel, des frais de transport.

La nouvelle rédaction ne vise que les frais de transport exposés par les stagiaires qui reçoivent une rémunération de l'Etat.

Il s'agit ici des seules dispositions du projet de loi touchant au problème crucial du remboursement des frais de formation.

Ces frais de formation comprennent, non seulement les frais de transport, mais également les frais d'inscription, parfois très élevés, les frais d'hébergement, de matériel et de documentation pédagogique.

L'absence dans ce projet de loi de toute disposition concernant le remboursement des frais d'inscription et de scolarité ne pourra trouver de justification que si le Gouvernement s'engage à ouvrir au plus grand nombre le plus large éventail de formations gratuites ou très faiblement onéreuses. Cette option implique nécessairement le renforcement de l'appareil public de formation, à laquelle votre commission des Affaires culturelles est très attachée.

Amendement :

Il a paru plus séant d'alléger le contenu du texte de l'article dont la précision était telle qu'il relevait davantage du domaine réglementaire.

Ce qui importe ici, c'est le principe du remboursement total ou partiel. Peu nous chaut de savoir qu'il s'agit du trajet aller-retour. D'où la formule, plus simple et tout aussi significative, des « déplacements de toute nature ».

Article 9.

(Art. L. 960-8 du Code du travail.)

« *Statut des fonds d'assurance-formation (F.A.F.).* »

Commentaire :

Cet article précise le rôle et le statut des fonds d'assurance-formation qui constituent l'un des moyens mis à la disposition des

professions pour s'organiser en vue du développement de leurs actions de formation professionnelle continue. Ils peuvent être créés soit au bénéfice de salariés dont les employeurs sont soumis à l'obligation imposée par le titre V de la loi du 10 juillet 1971 (ce sont les fonds d'assurance-formation dits « de salariés ») soit au bénéfice de travailleurs indépendants ou employeurs non assujettis à cette obligation (ce sont les fonds d'assurance-formation dits « de non-salariés »).

L'action importante mise en œuvre par ces fonds dans le développement de la formation continue, notamment au niveau des entreprises petites ou moyennes, mérite qu'ils trouvent dans ce texte une consécration législative.

Amendements :

Ils ont pour but d'apporter deux précisions : l'une d'ordre juridique en substituant à la personnalité civile celle, plus conforme au droit commun, de personnalité morale. L'autre s'en remet à un décret pour fixer les attributions des F.A.F.

Article 9.

(Art. L. 960-9 du Code du travail.)

« Mission et moyens des fonds d'assurance-formation des salariés. »

Commentaire :

Cet article résulte d'un amendement adopté par l'Assemblée nationale et qui a clarifié avec bonheur les règles relatives aux F.A.F.

Amendement :

Sans modifier l'économie du texte, votre Commission animée par le même souci de clarté et de précision a repris la rédaction du premier alinéa.

De plus, il est bon d'ajouter au deuxième alinéa que l'agrément de l'Etat s'accompagnera d'une consultation des organismes dont la fonction est d'assurer en permanence la concertation des partenaires sociaux avec les pouvoirs publics.

Un troisième alinéa complète cet article en organisant le régime juridique et fiscal des contributions versées par les employeurs. Il s'agit d'une reprise des dispositions figurant dans le projet de loi initial, et qui avaient été malencontreusement supprimées au cours de l'examen par l'Assemblée nationale.

Article 9.

(Art. L. 960-10 du Code du travail.)

« *Fonds d'assurance-formation des non-salariés.* »

Commentaire :

Cet article a été également repris dans sa rédaction par l'Assemblée nationale. Il prévoit la création de fonds d'assurance-formation pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales, les professions non salariées, ainsi que pour les employeurs non assujettis à l'obligation instituée par l'article L. 950-1 du Code du travail.

Il pose également les règles relatives au fonctionnement de ces fonds. Ces dispositions sont très importantes dans la mesure où elles pourront contribuer à leur développement, encore que, sur ce point, il faudra trouver d'autres procédés pour augmenter certaines ressources.

Article additionnel après l'article 9.

« *Doublement du versement au Trésor pour insuffisance de participation des employeurs.* »

Commentaire :

Nous avons vu combien les fonds d'assurance-formation sont importants pour le développement ultérieur de la formation continue.

Actuellement, tous les employeurs occupant plus de 10 salariés sont soumis au versement de la participation en faveur de la formation professionnelle.

En 1971, le législateur avait prévu avec sagesse que l'employeur qui n'avait financé aucune action de formation serait tenu de verser en dernier lieu sa contribution au Trésor public.

Sans qu'il soit dans les intentions de votre Rapporteur d'insinuer que l'argent ainsi perçu par le Trésor public est mal utilisé, il y a quelque inconvénient de voir certains employeurs, peu sensibilisés par la formation professionnelle, s'acquitter de leur participation obligatoire par ce procédé. Ainsi, chaque année, plusieurs centaines de millions tombent dans ce gouffre sans fond, alors que ces sommes ont une affectation spécifique, et cela va en s'accroissant d'année en année : 223 millions en 1975, 238 millions en 1976.

C'est cette raison, ainsi que le souci de développer les ressources des F.A.F. dont certains sont paradoxalement démunis qui ont amené votre Commission à vous proposer une modification de l'article 950-4 du Code du travail. Désormais, les versements au Trésor seront dou-

blés. De cette manière, l'on peut être certain que les employeurs peu enclins jusqu'ici à se pencher sur la formation continue seront tentés de le faire davantage et que, de cette manière, un nombre croissant de personnes seront susceptibles de suivre une action de formation.

Amendement :

Pour les raisons ci-dessus la Commission a adopté un amendement qui double le versement au Trésor, avec toutefois une dérogation pour l'employeur qui se serait acquitté de ses obligations au titre de l'article L. 950-2 l'année précédente.

Article 9 bis (nouveau).

« *Exercice pratique du mandat des délégués aux comités d'emploi et de formation.* »

Commentaire :

Cet article résulte d'un amendement du Gouvernement adopté par l'Assemblée nationale.

Il organise l'*exercice pratique du mandat des délégués* qui participent aux commissions, conseils et comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation.

Le premier alinéa pose le principe que l'*autorisation d'absence est de droit*, dans la limite du temps nécessaire à la participation aux instances précitées. La durée de l'absence n'est pas directement liée à l'exercice du mandat mais seulement à la durée des réunions.

Le deuxième alinéa tempère le principe de l'absence de droit, en laissant à l'*employeur* la possibilité d'y déroger si elle peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Cette situation, exceptionnelle, est assortie, pour cette raison, de plusieurs conditions :

- l'avis conforme du comité d'entreprise ou, subsidiairement, des délégués du personnel sera nécessaire ;
- le refus de l'autorisation devra être motivé ;
- l'arbitrage de l'inspecteur du travail est possible en cas de différend.

D'autres dispositions sont contenues dans l'article qui :

- d'une part, s'en remettent à un arrêté interministériel pour fixer la liste des institutions dont les organes délibérants ouvrent droit à l'absence ;

— qui permettent, d'autre part, d'imputer sur le 1 % la rémunération et les charges sociales au versement desquelles l'employeur peut être astreint.

Il convient de relever que le texte ne met pas systématiquement à la charge de l'employeur le financement des frais de rémunération, ouvrant la possibilité d'un financement par les organismes dont dépendent les instances où siègent les délégués.

Article 9 ter (nouveau).

*« Avis du Comité d'entreprise sur le plan de Formation —
Communication des documents préparatoires. »*

Commentaire :

Cet article résulte d'un amendement déposé par le Gouvernement et adopté par l'Assemblée nationale.

Il organise, d'une part, la participation du comité d'entreprise à l'élaboration du plan de formation. Il oblige, d'autre part, l'employeur à communiquer trois semaines à l'avance les documents d'information, relatifs à ce plan, aux membres du comité d'entreprise ou subsidiairement, aux délégués du personnel.

Article 10.

« Disposition de coordination. »

Article 11.

« Condition et forme des textes d'application. »

Commentaire :

Cet article énumère les textes d'application nécessaires à la mise en œuvre du projet de loi. L'Assemblée nationale a précisé les formes suivant lesquelles ces textes interviendront, notamment l'intervention de la Délégation permanente du Conseil supérieur de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Article 12.

« Disposition de coordination. »

Article 13.

« Conditions d'entrée en vigueur. »

Commentaire :

Cet article précise les conditions d'entrée en vigueur de la loi. La rédaction ne faisant pas référence aux obligations des employeurs, celles-ci entreront en vigueur dans les conditions du droit commun.

CINQUIÈME PARTIE

I. — TABLEAU COMPARATIF

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p><i>Art. L. 940-2.</i> — Une contribution financière de l'Etat peut être accordée pour chacun des types d'actions de formation ci-après :</p>	<p>CHAPITRE PREMIER</p> <p>Dispositions relatives à la promotion individuelle et au congé de formation</p>	<p>CHAPITRE PREMIER</p> <p>Titre conforme.</p> <p>Article premier A (nouveau).</p> <p><i>I. — Il est ajouté au Livre IX du Code du travail l'article L. 900-2 suivant :</i></p>	<p>CHAPITRE PREMIER</p> <p>Titre conforme.</p> <p>Article premier A.</p> <p>I. — Alinéa conforme.</p>
<p>1° Les stages dits de « conversion » et les stages de « prévention » ouverts aux personnes âgées d'au moins dix-huit ans. Ils ont pour objet, les premiers, de préparer les travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu à tenir des emplois exigeant une qualification différente ou de permettre à des exploitants agricoles et aux membres non salariés de leur famille ou aux membres de professions non salariées non agricoles d'accéder à des nouvelles activités professionnelles ; les seconds de réduire les risques d'adaptation des qualifications à</p>		<p>« Art. L. 900-2 (nouveau). — Sont considérés comme entrant dans le champ d'application de la formation professionnelle continue, les types d'actions de formation ci-après :</p> <p>« 1° les stages de conversion. Ils ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;</p>	<p>« Art. L. 900-2. — Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :</p> <p>« 1° les stages de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Ils ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ; (Conforme au 6° du texte adopté par l'A.N.)</p>

Texte en vigueur

l'évolution des techniques et des structures des entreprises en préparant les travailleurs menacés de licenciement à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de l'entreprise qui les emploie ;

2° Les stages dits d' « adaptation ». Ils ont pour objet de faciliter l'accès à un premier emploi ou à un nouvel emploi de travailleurs titulaires d'un contrat de travail et rémunérés par leur entreprise, notamment de jeunes pourvus d'un diplôme professionnel ;

3° Les stages dits « de promotion professionnelle », ouverts soit à des travailleurs salariés, soit à des travailleurs non salariés en vue de leur permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;

4° Les stages dits « d'entretien ou de perfectionnement des connaissances », ouverts à des travailleurs salariés titulaires d'un contrat de travail ou à des travailleurs non salariés, en vue de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur culture ;

Texte du projet de loi

**Texte adopté
par l'Assemblée nationale**

« 2° les stages de prévention. Ils ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

« 3° les stages d'adaptation. Ils ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;

« 4° les stages de promotion. Ils ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée, notamment par l'obtention d'un diplôme ;

« 5° les stages d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Ils ont pour objet de permettre à des travailleurs de maintenir et de parfaire leur qualification et leur culture. Les stages de formation linguistique liée à l'activité professionnelle entrent dans cette catégorie de stages ;

**Texte proposé
par la Commission**

« 2° les stages d'adaptation. Ils ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ; (Conforme au 3° du texte adopté par l'A.N.)

« 3° les stages de promotion. Ils ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ; (Voir le 4° du texte adopté par l'A.N.)

« 4° les stages de prévention. Ils ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ; (Conforme au 2° du texte adopté par l'A.N.)

« 5° les stages de conversion. Ils ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ; (Conforme au 1° du texte adopté par l'A.N.)

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p>5° Les stages de préformation, de formation, de préparation à la vie professionnelle ou de spécialisation, ouverts à des jeunes gens de seize à dix-huit ans sans contrat de travail.</p>		<p>« 6° les stages de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Ils ont pour objet de permettre à des jeunes sans qualification professionnelle et sans contrat de travail d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle. »</p>	<p>6° les stages d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Ils ont pour objet d'offrir aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel. » (Voir le 5° du texte adopté par l'A.N.)</p>
<p>TITRE III DU CONGÉ DE FORMATION</p>	<p>Article premier.</p> <p>L'intitulé du titre III du Livre IX du Code du travail est remplacé par l'intitulé suivant :</p> <p>« De la promotion individuelle et du congé de formation. »</p> <p>Art. 2.</p> <p>Le I de l'article L. 930-1 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 930-1. — Le congé de formation régi par les dispositions du présent titre a pour objet de permettre à tout travailleur, à un moment quelconque de sa vie professionnelle, de suivre à titre</p>	<p>II. — Le texte de l'article L. 940-2 du Code du travail est remplacé par le suivant :</p> <p>« Art. L. 940-2. — Une contribution financière de l'Etat peut être accordée pour chacun des types d'actions de formation définis à l'article L. 900-2. »</p> <p>III. — La référence à l'article L. 940-2 est remplacée par la référence à l'article L. 900-2 dans tous les articles où elle figure.</p> <p>Article premier.</p> <p>Conforme.</p> <p>Art. 2.</p> <p>Alinéa conforme.</p> <p>« Art. L. 930-1. — Le congé de formation...</p>	<p>Alinéa conforme.</p> <p>Alinéa conforme.</p> <p>Article premier.</p> <p>Conforme.</p> <p>Art. 2.</p> <p>Alinéa conforme.</p> <p>« Art. L. 930-1. — Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépen-</p>

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Texte proposé
par la Commission

individuel des stages de formation en vue d'accéder à un niveau supérieur de qualification professionnelle et de s'ouvrir plus largement à la culture.

« Ce congé permet, indépendamment de la participation aux stages qui sont compris dans le plan de formation de l'entreprise, de suivre à titre individuel un stage de formation s'imputant en tout ou partie sur le temps de travail.

Art. L. 930-1-I. — Tout au long de leur vie active, les travailleurs salariés du présent Livre n'entrant pas dans les catégories mentionnées au titre VII et qui désirent effectuer des stages de formation ayant reçu l'agrément de l'Etat au titre du présent article ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé.

Ne sont exclus du bénéfice de ce congé que les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou long ou d'un diplôme professionnel depuis moins de trois ans, ainsi que ceux dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à deux ans.

« *Art. L. 930-1-I.* — Les travailleurs salariés qui n'entrent pas dans les catégories mentionnées au titre VII du présent Livre et qui désirent suivre des stages du type de ceux définis à l'article L. 940-2 ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé.

« Pour bénéficier de ce congé les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins deux ans. Toutefois cette condition n'est pas exigée des salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi. »

... qualification professionnelle, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

« Ce congé permet,...

... un stage de formation se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail.

« *Art. L. 930-1-I.* — Les travailleurs...

... l'article L. 900-2...

... un congé.

« Pour bénéficier de ce congé, les...

... ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins vingt-quatre mois non consécutifs. Toutefois, cette condition...

... leur réemploi. »

damment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Alinéa supprimé.

« Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Elles s'accomplissent en tout ou partie sur le temps de travail.

« *Art. L. 930-1-I.* — Les travailleurs salariés qui n'appartiennent pas aux catégories visées au titre VII du présent Livre ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé de formation pour suivre des stages du type de ceux définis à l'article L. 900-2.

Pour bénéficier...

... vingt-quatre mois consécutifs ou non, dont six dans l'entreprise. Toutefois...

... leur réemploi. »

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p>II. — (L. n° 74-1171 du 31 décembre 1974) « Dans les établissements de 100 salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fixées au I du présent article demandent un congé de formation, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % du nombre total des travailleurs dudit établissement. »</p>	<p>Art. 3.</p> <p>Les II, III, IV, V et VI de l'article L. 930-1 du Code du travail deviennent, sous réserve des modifications ci-après indiquées, les articles L. 930-1-2 à L. 930-1-6 du Code du travail.</p> <p>— Le début de l'article L. 930-1-2 est modifié comme suit :</p> <p>« Art. L. 930-1-2. — Dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fixées à l'article L. 930-1-1 demandent un congé de formation... » (<i>le reste sans changement</i>).</p>	<p>Art. 3.</p> <p>Conforme.</p>	<p>Art. 3.</p> <p>Conforme.</p>
<p>III. — Dans les établissements de moins de 100 salariés, cette satisfaction peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.</p>	<p>— Le début du premier alinéa de l'article L. 930-1-3 est modifié comme suit :</p> <p>« Art. L. 930-1-3. — Dans les établissements de moins de 200 salariés... » (<i>le reste sans changement</i>).</p>		
<p>Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.</p>	<p>— Le deuxième alinéa de l'article L. 930-1-4 est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>.....</p>		

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Texte proposé
par la Commission

IV. — Ce congé correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein ou 1.200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Ce congé pourra toutefois excéder un an ou 1.200 heures s'il s'agit d'un stage de « promotion professionnelle » au sens de l'article L. 940-2 et inscrit sur la liste spéciale prévue à l'article L. 960-2.

V. — Le bénéfice du congé demandé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis 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. En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

VI. — La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Le congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel.

La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

« Ce congé peut toutefois excéder un an ou 1.200 heures s'il s'agit d'un stage agréé dans les conditions définies à l'article L. 960-2. »

Art. 4.

Les VII, VIII et IX de l'article L. 930-1 du Code du travail sont remplacés par les articles suivants :

Art. 4.

Alinéa conforme.

Art. 4.

Alinéa conforme.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Texte proposé
par la Commission

« Art. L. 930-1-7. — Le salarié d'une entreprise qui ne relève pas d'un accord conclu en ce domaine entre une ou plusieurs organisations professionnelles et une ou plusieurs organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national a droit, en cas de congé de formation, au maintien, à la charge de l'employeur, de sa rémunération antérieure :

« — pendant les quatre premières semaines ou les 160 premières heures de formation s'il s'agit d'un stage de moins de 500 heures.

« — pendant les treize premières semaines ou les 500 premières heures de formation s'il s'agit d'un stage de 500 heures et plus.

« Les stages ci-dessus prévus doivent faire l'objet d'un agrément résultant :

« — soit de la décision d'un organisme paritaire compétent à l'égard de l'entreprise intéressée et constitué par une ou plusieurs organisations professionnelles et par une ou plusieurs organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national ;

« — soit en l'absence d'un tel organisme de l'accord de l'employeur et d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

« Art. L. 930-1-7. — Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés ont droit, en cas de congé formation et lorsqu'ils suivent un stage agréé par l'Etat au titre de l'article L. 960-2 ci-dessous, au maintien, à la charge de l'employeur, de leur rémunération antérieure :

Alinéa conforme.

« — pendant les treize premières semaines...

... et plus. Cette durée est portée à 600 heures pour le personnel d'encadrement. (Voir septième alinéa de l'art. L. 930-1-7 du projet de loi.)

« L'agrément des stages est prononcé après consultation du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou de sa délégation permanente, ou des comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

« Art. L. 930-1-7. — Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés bénéficiaires d'un congé de formation ont droit lorsqu'ils suivent un stage agréé par l'Etat, dans les conditions définies à l'article L. 960-2, au maintien, à la charge de l'employeur, de leur rémunération antérieure dans les conditions ci-après :

Alinéa conforme.

« — pendant les treize...

... et plus.

« Cette durée est portée à seize semaines ou 600 heures pour les ingénieurs et cadres tels que définis par les conventions collectives, et pour les agents de maîtrise et techniciens figurant sur une liste établie par accord paritaire dans les professions.

(Alinéa supprimé.)

VII. — Les travailleurs bénéficiant de ce congé peuvent être rémunérés par leurs employeurs, en application de dispositions contractuelles. L'Etat peut les rémunérer ou participer à leur rémunération dans les conditions prévues au titre VI du présent Livre.

VIII. — L'agrément prévu au paragraphe I du présent article est accordé par arrêté du Premier ministre après avis du groupe permanent visé à l'article L.910-1 en considération de l'intérêt que présente le stage pour la formation professionnelle continue.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p>IX. — Pour les travailleurs des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en ce domaine entre les organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives sur le plan national, un décret en Conseil d'Etat déterminera notamment :</p>	<p>« La durée de maintien de la rémunération est portée de 500 à 600 heures dans le cas des stages agréés de longue durée qui sont suivis par le personnel d'encadrement.</p>	<p>« Art. L. 930-1-8. — Alinéa conforme.</p>	<p>« Art. L. 930-1-8. — La satisfaction accordée par l'employeur à une demande de congé rémunéré peut être différée si le pourcentage de salariés bénéficiaires dudit congé, absents simultanément de l'entreprise, dépasse 0,5 % de l'effectif du personnel, non compris le personnel d'encadrement défini au quatrième alinéa de l'article L. 930-1-7.</p>
<p>1° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, compte non tenu des congés visés à l'article L. 930-2, le pourcentage maximum de travailleurs susceptibles de bénéficier simultanément d'un congé ou le pourcentage maximum d'heures de travail susceptibles d'être affectées, au cours d'une période annuelle ou pluriannuelle, à l'exercice du droit à congé.</p>	<p>« Art. L. 930-1-8. — Le pourcentage maximum d'absences simultanées de travailleurs bénéficiaires de congés rémunérés par l'employeur est fixé à 0,5 % de l'effectif du personnel de l'établissement, non compris le personnel mentionné à l'alinéa suivant.</p>	<p>Alinéa conforme.</p>	<p>Alinéa conforme.</p>
	<p>« Pour le personnel d'encadrement, cette limite est portée à 0,75 % de l'effectif de ce personnel dans l'entreprise.</p>		
	<p>« Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'octroi de congés rémunérés par l'employeur peut être différé si le nombre d'heures de congé rémunéré dépasse, dans l'établissement, respectivement 0,75 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année par le personnel défini à l'alinéa 2 ci-dessus ou 0,50 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année par les autres catégories de personnel.</p>	<p>Alinéa conforme.</p>	<p>« Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction accordée par l'employeur à une demande de congé rémunéré peut être différée si le nombre d'heures desdits congés dépasse, dans l'établissement, respectivement 0,75 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année par le personnel d'encadrement ou 0,5 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année par les autres catégories de personnel.</p>
	<p>« Le nombre d'heures de congé rémunéré auxquelles les salariés des établissements de moins de 200 salariés ont</p>	<p>Alinéa conforme.</p>	<p>Alinéa conforme.</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
—	droit peut être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.	<i>« Pour les employeurs occupant moins de dix salariés, les charges nées de l'application des dispositions du présent article et de l'article L. 930-1-7 ne peuvent être supérieures à celles qui résulteraient de leur assujettissement à la participation obligatoire des employeurs à la formation professionnelle prévue par l'article L. 950-2.</i>	<i>« Les employeurs occupant moins de dix salariés peuvent différer la satisfaction accordée aux demandes de congé rémunéré lorsque les charges nées de l'application des dispositions du présent article et de l'article L. 930-1-7 sont supérieures à celles...</i>
	« Art. L. 930-1-9. — Les congés accordés pour permettre de suivre les stages prévus à l'article L. 930-2 ne sont pas pris en compte pour le calcul des pourcentages fixés aux articles L. 930-1-2, L. 930-1-3 et L. 930-1-8.	« Art. L. 930-1-9. — Alinéa conforme.	... l'article L. 950-2. Alinéa conforme.
	« Art. L. 930-1-10. — L'Etat participe au financement des stages suivis par les bénéficiaires d'un congé de formation ainsi qu'à la rémunération de ces derniers dans les conditions fixées aux articles L. 940-1 et L. 960-3.	« Art. L. 930-1-10. — Alinéa conforme.	« Art. L. 930-1-10. — L'Etat participe au financement des stages ouverts aux bénéficiaires...
	« Les bénéficiaires d'un congé de formation sont admis par priorité aux stages qui entrent dans la prévision de l'alinéa précédent.	« Les bénéficiaires...	... L. 960-3.
	« Art. L. 930-1-11. — Pour les salariés auxquels est applicable l'article L. 930-1-7, un décret en Conseil d'Etat détermine notamment :	...alinéa précédent et en particulier aux cours de promotion sociale lorsque ceux-ci se déroulent, en totalité ou en partie pendant le temps de travail.	« Les bénéficiaires d'un congé de formation sont admis par priorité aux cours de promotion sociale ainsi qu'aux stages financés en tout ou partie par l'Etat.
.	« 1° les conditions et les délais de présentation de la demande à l'employeur en fonction de la durée de la	« Art. L. 930-1-11. — Alinéa conforme.	« Art. L. 930-1-11. — Pour les salariés auxquels est applicable l'article L. 930-1-1, ...
		Alinéa conforme.	... notamment : Alinéa conforme.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p>formation ainsi que les délais de réponse motivée de l'employeur ;</p>	<p>formation ainsi que les délais de réponse motivée de l'employeur ;</p>	<p>Alinéa conforme.</p>	<p>Alinéa conforme.</p>
<p>3° les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;</p>	<p>« 2° les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;</p>	<p>Alinéa conforme.</p>	<p>Alinéa conforme.</p>
<p>4° les règles selon lesquelles est déterminée, pour un travailleur, la périodicité des congés auxquels il peut prétendre au titre du présent Livre compte non tenu des congés dont il a pu bénéficier antérieurement sur la base de l'article L. 930-2. (V. <i>infra</i>, art. R. 930-1 à R. 930-6, R. 930-14 à R. 930-16.)</p>	<p>« 3° les règles selon lesquelles est déterminée, pour un travailleur, la périodicité des congés auxquels il peut prétendre en vertu du présent titre, compte non tenu des congés dont il a pu bénéficier antérieurement par application de l'article L. 930-2. »</p>	<p>Art. 5.</p>	<p>Art. 5.</p>
<p>X. — Les travailleurs salariés visés au premier alinéa du présent article peuvent obtenir dans le cadre d'accords contractuels un congé aux fins d'exercer des fonctions d'enseignement soit au sein des entreprises, soit dans des établissements et centres prévus à l'article L. 920-3 comme dans ceux visés, à l'article L. 920-2, dispensant une formation.</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Le X de l'article L. 930-1 du Code de travail devient, sous réserve des modifications ci-après indiquées, l'article L. 930-1-12.</p>	<p>Alinéa conforme.</p>	<p>Le X de l'article L. 930-1 du Code du travail est remplacé par l'article L. 930-1-12 suivant :</p>
<p>Les salariés en congé d'enseignement ne sont pas pris en compte pour la fixation du nombre des bénéficiaires du congé de formation tel qu'il est fixé par application des règles prévues au II et au III ci-dessus.</p>	<p>— A l'alinéa premier dudit article L. 930-1-12 l'expression « les travailleurs salariés visés au premier alinéa du présent article » est remplacée par l'expression « les salariés mentionnés à l'article L. 930-1-11 ».</p>	<p>— A l'alinéa premier...</p>	<p>« Art. L. 930-1-12. — I. — Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés définis au premier alinéa de l'article L. 930-1 et qui justifient d'une ancienneté de deux ans dans leur entreprise, ont droit, en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique relevant de leur spécialité professionnelle, à une autorisation d'absence correspondant à la durée maximale d'un an, pourvu que cet enseignement soit donné dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat, ou concerne un stage agréé par l'Etat.</p>
	<p>— A l'alinéa 2 de ce même article, la formule finale « par application des règles prévues au II et au III ci-dessus » est remplacée par la formule « par application des dispositions des articles L. 930-1-2, L. 930-1-3 et L. 930-1-8 ».</p>	<p>... à l'article L. 930-1-1 ».</p>	<p>« II. — Dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fi-</p>
		<p>Alinéa conforme.</p>	

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Texte proposé
par la Commission

xées au paragraphe précédent, demandent un congé d'enseignement, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 1 % du nombre total des travailleurs dudit établissement.

« III. — Dans les établissements de moins de 200 salariés, cette satisfaction peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 1 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

« Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

« Les salariés en congé d'enseignement ne sont pas pris en compte pour la fixation du nombre des bénéficiaires du congé de formation tel qu'il est fixé par application des dispositions des articles L. 930-1-2, L. 930-1-3 et L. 930-1-3.

« Un décret précise les modalités d'application du présent article et détermine notamment les conditions dans lesquelles les autorisations d'absence pourront être accordées. »

Art. 6.

L'article L. 930-2 du Code du travail est modifié comme suit :

— Le I de cet article est remplacé par les dispositions suivantes :

Art. 6.

Alinéa conforme.

Alinéa conforme.

Art. 6.

Conforme.

Texte en vigueur

Arr. L. 930-2-I. — Les travailleurs salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel ou bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ont droit, pendant les deux premières années de présence dans l'entreprise et jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de vingt ans révolus, à un congé leur permettant de suivre des stages de formation ayant reçu l'agrément de l'Etat au titre du présent article. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé.

II. — La durée de congé, qui ne peut excéder cent heures par an, ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel.

La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

III. — En cas de différend relatif à l'application du présent article, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

IV. — L'agrément prévu au paragraphe I du présent article est accordé par arrêté du Premier ministre, après avis du groupe permanent visé à l'article L. 910-1, en considération de l'intérêt que présente le stage pour la formation professionnelle continue. [V. Arr. 11 janv. 1972 (D. et B.L.D. 1972 90.)]

Texte du projet de loi

« I. — Les salariés, qui ne sont pas liés par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie réglementaire, ont droit, pendant les deux premières années de présence dans l'entreprise et jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de vingt ans révolus, à un congé leur permettant de suivre des stages de formation professionnelle continue du type de ceux définis à l'article L. 940-2. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé. »

— A la première phrase du II du même article, les mots « cent heures » sont remplacés par les mots « deux cents heures ».

— Les dispositions du IV du même article sont abrogées. Les dispositions du V deviennent celles du IV.

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

« I. — Les salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel, ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail...

...les deux premières années de présence dans la branche professionnelle et jusqu'à ce qu'ils atteignent...

...l'article L. 900-2. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé. »

Alinéa conforme.

Alinéa conforme.

Texte proposé
par la Commission

Texte en vigueur

V. — Un décret en Conseil d'Etat fixe les mesures d'application du présent article, il détermine notamment :

1° la durée minimum de présence dans l'entreprise pour que le droit à congé soit ouvert ;

2° les conditions et délais de présentation de la demande à l'employeur ainsi que les délais de réponse motivée de celui-ci ;

3° les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation. (V. *infra* art. R. 930-7 à R. 930-16.)

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Texte proposé
par la Commission

Art. 6 bis.

Les dépenses prises en charge par l'employeur en application des articles L. 930-1 et L. 930-2 du Code du travail sont admises au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue dans les conditions prévues à l'article L. 950-2.

Art. 6 bis.

Les dépenses...

... Code du travail peuvent être imputées sur la participation obligatoire des employeurs à la formation professionnelle prévue par l'article L. 950-2.

Art. 6 ter (nouveau).

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles les agents titulaires et non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics peuvent bénéficier dudit congé.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
TITRE VI	CHAPITRE II	CHAPITRE II	CHAPITRE II
	Dispositions relatives à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.	Titre conforme.	Titre conforme.
DES AIDES FINANCIERES ACCORDEES AUX STA- GIAIRES DE FORMA- TION PROFESSION- NELLE			
	Art. 7.	Art. 7.	Art. 7.
	L'alinéa premier de l'article L. 960-1 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :	Alinéa conforme.	Conforme.
<i>Art. L. 960-1.</i> — L'Etat, les travailleurs et les organismes chargés du service d'allocation d'assurance aux travailleurs sans emploi concourent, selon des modalités propres à chacune des catégories de stages définies à l'article L. 940-2 au financement de la rémunération des stagiaires de formation professionnelle.	« <i>Art. L. 960-1.</i> — L'Etat, les employeurs et les organismes chargés du service de l'allocation d'assurance aux travailleurs sans emploi concourent au financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.	Alinéa conforme.	
	« Des conventions conclues avec l'Etat déterminent les modalités de la participation desdits organismes au financement ci-dessus prévu. »	« Des conventions...	
		...ci-dessus prévu.» (le reste de l'article sans changement).	
Sous certaines conditions définies par décret en Conseil d'Etat, le stagiaire peut bénéficier d'un prêt accordé par l'Etat ou par des organismes agréés bénéficiant du concours de l'Etat.			
Ce prêt peut se cumuler avec les indemnités éventuellement perçues en vertu des dispositions du présent titre.			

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p>Art. L. 960-2. — Pour bénéficiaire de l'aide de l'Etat, les travailleurs doivent suivre des stages correspondant aux catégories définies à l'article L. 940-2.</p>	<p>Art. 8.</p> <p>L'article L. 960-2 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 960-2. — Les stagiaires de la formation professionnelle bénéficiaire de l'aide de l'Etat en ce qui concerne leur rémunération lorsqu'ils suivent des stages agréés par l'Etat.</p>	<p>Art. 8.</p> <p>Conforme.</p>	<p>Art. 8.</p> <p>Alinéa conforme.</p> <p>« Art. L. 960-2. — L'Etat peut accorder son agrément aux stages du type de ceux définis à l'article L. 900-2, après avis du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou de sa délégation permanente, ou des comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.</p>
<p>Ces stages doivent :</p> <p>— soit faire l'objet d'une convention passée avec l'Etat et prévoyant la participation de celui-ci à la rémunération des stagiaires ;</p> <p>— soit bénéficier d'un agrément.</p>	<p>« La participation de l'Etat à la rémunération des stagiaires est fixée pour chaque catégorie de stagiaire dans les conditions définies aux articles ci-après.</p>		<p>Alinéa conforme.</p>
<p>En outre, doivent être inscrits sur des listes spéciales :</p> <p>— les stages de promotion professionnelle, pour ouvrir droit à la rémunération prévue aux articles L. 960-8 et L. 960-9 ;</p>	<p>« Le montant maximal de la rémunération versée par l'Etat et la limite de temps au-delà de laquelle cette rémunération n'est plus servie sont fixés par décret.</p>		<p>Alinéa conforme.</p>
<p>— les stages d'entretien et de perfectionnement des connaissances, pour ouvrir droit à une indemnisation calculée dans les conditions prévues à l'article L. 960-11 ;</p> <p>— les stages de conversion au sens de l'article L. 940-2, organisés dans les centres collectifs de formation professionnelle des adultes, relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Population, sont agréés d'office.</p>	<p>« Les travailleurs qui suivent un stage à temps partiel reçoivent une rémunération calculée, en proportion de celle qui est applicable au stage à temps plein correspondant, selon des règles qui sont fixées par décret. »</p>		<p>Alinéa conforme.</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p>La contribution de l'Etat à la rémunération des stagiaires est fixée pour chaque catégorie de stages dans les conditions définies aux articles ci-après.</p>	<p>Art. 9.</p> <p>Les articles L. 960-3 à L. 960-14 du Livre IX du Code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :</p>	<p>Art. 9.</p> <p>Alinéa conforme.</p>	<p>Art. 9.</p> <p>Alinéa conforme.</p>
<p>Art. L. 960-3-I. — Les travailleurs qui suivent un stage de conversion, au sens du 1° de l'article L. 940-2 lorsqu'il s'agit d'un stage à temps plein, reçoivent une rémunération calculée sur la base de la durée légale hebdomadaire de travail, quels que soient les horaires pratiqués par le centre de formation, et selon un barème établi :</p>	<p>« Art. L. 960-3-I. — Lorsqu'un travailleur salarié bénéficie, en vertu de dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles, d'un congé en vue de suivre un stage de formation agréé, l'Etat prend en charge sa rémunération dans les conditions suivantes :</p>	<p>« Art. L. 960-3-I. — I. — Lorsqu'un travailleur... ... un stage de formation agréé par l'Etat, celui-ci prend en charge sa rémunération dans les conditions suivantes :</p>	<p>« Art. L. 960-3-I. — I. — Lorsqu'un travailleur salarié bénéficie, en vertu de dispositions législatives ou contractuelles,...</p> <p>... conditions suivantes :</p>
<p>1° pour les travailleurs salariés, en fonction du salaire du dernier emploi ;</p>	<p>« a) Lorsque la durée du stage est inférieure ou égale à un an ou à 1.200 heures pour les stages à temps partiel, l'Etat verse une rémunération calculée sur la base de la durée légale hebdomadaire du travail en fonction du salaire de l'emploi occupé avant l'entrée en stage.</p>	<p>Alinéa conforme.</p>	<p>Alinéa conforme.</p>
<p>2° pour les travailleurs non salariés agricoles, en fonction du salaire minimum de croissance ;</p>	<p>« Cette rémunération est versée à partir de la cinquième semaine ou de la 161^e heure pour les stages à temps partiel si la durée du stage est inférieure à 3 mois ou 500 heures pour les stages à temps partiel. Elle est versée à partir de la quatorzième semaine ou de la 501^e heure pour les autres stages.</p>	<p>Alinéa conforme.</p>	<p>« Cette rémunération...</p>
<p>Cette rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure à 90 % du salaire minimum de croissance. Elle peut comporter un plafond.</p>	<p>Les travailleurs qui suivent un stage à mi-temps reçoivent une rémunération proportionnelle calculée dans les conditions déterminées ci-dessus et</p>		<p>... autres stages, et de la dix-septième semaine ou de la 601^e heure pour le personnel d'encadrement, défini au quatrième alinéa de l'article L. 930-1-7.</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p>sur la base d'une durée fixée par décret.</p>	<p>« b) Lorsque la durée du stage est supérieure à un an ou à 1.200 heures pour les stages à temps partiel, l'Etat verse une rémunération mensuelle calculée en fonction du salaire minimum de croissance à partir de la quatorzième semaine ou de la 501^e heure.</p>	Alinéa conforme.	Alinéa conforme.
<p>II. — Sont assimilés aux travailleurs qui suivent un stage de conversion pour l'application du paragraphe I du présent article :</p>	<p>« Dans certaines conditions définies par décret en Conseil d'Etat cette aide peut être versée dès le début du stage.</p>	Alinéa conforme.	Alinéa conforme.
<p>1° les jeunes gens qui satisfont aux conditions d'ouverture de l'allocation d'aide publique aux travailleurs sans emploi ;</p>	<p>« Pour bénéficier de la rémunération mentionnée au b) ci-dessus, les stagiaires doivent avoir exercé une activité professionnelle salariée pendant trois ans au moins.</p>	Alinéa conforme.	Alinéa conforme.
<p>2° les jeunes gens dont l'entrée en stage a lieu moins d'un an après l'accomplissement du service national ;</p>	<p>« II. — Ces rémunérations sont versées directement aux stagiaires ou remboursées à leurs employeurs lorsque ceux-ci maintiennent intégralement le salaire.</p>	Alinéa conforme.	Alinéa conforme.
<p>3° les mères de famille qui désirent occuper un emploi exigeant une qualification ;</p>			
<p>4° les femmes célibataires qui ont assumé ou assument, de fait ou de droit, les charges de tierce personne dans leur milieu familial.</p>			
<p>Les stagiaires visés au présent article sont rémunérés en fonction du salaire minimum de croissance.</p>			
<p>Les femmes élevant trois enfants ou, lorsqu'elles sont chef de famille, celles qui ont au moins un enfant à charge, bénéficient d'une rémunération majorée.</p>			
<p>Art. L. 960-4. — L'Etat rembourse aux entreprises, pour chaque travailleur qui suit un stage de prévention au sens du 1° de l'article L. 942-2 et qu'elles continuent de rémunérer dans les conditions prévues à son contrat de travail, une somme calculée en fonction du salaire versé.</p>	<p>« Art. L. 960-4. — L'Etat rembourse, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, une fraction de la rémunération maintenue par les employeurs aux travailleurs qui suivent des stages de formation organisés à l'initiative desdits employeurs.</p>	« Art. L. 960-4. — L'Etat...	Alinéa conforme.
		<p>...de formation agréés par l'Etat, organisés à l'initiative desdits employeurs. »</p>	
<p>Art. L. 960-5. — Le barème de rémunération prévu au 1° du paragraphe I de l'article L. 960-3 comporte des taux majorés au bénéfice des travailleurs salariés qui ont été</p>	<p>« Art. L. 960-5. — Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi perçoivent pendant la durée des stages de formation agréés une rémunération calculée en fonc-</p>	<p>« Art. L. 960-5. — Les personnes... ...perçoivent, pendant la durée des stages de formation agréés par l'Etat, une rémunération...</p>	<p>« Art. L. 960-5. — Lorsqu'elles suivent des stages agréés par l'Etat, les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi perçoivent une rémunération calculée à partir</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p>licenciés depuis moins de six mois pour des motifs autres que disciplinaires ou qui suivent un stage de conversion organisé en application des conventions prévues à l'article L. 322-2.</p>	<p>tion de leur salaire antérieur ou du salaire minimum de croissance.</p> <p>« Les modalités de liquidation de ces rémunérations sont fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>... de croissance.</p> <p>Alinéa supprimé.</p>	<p>du montant de leur salaire antérieur ou <i>subsidairement</i> du salaire minimum de croissance.</p> <p>Suppression conforme.</p>
<p><i>Art. L. 960-6.</i> — Le montant des rémunérations prévu aux articles L. 960-3 et L. 960-5 comprend la contribution de l'Etat et, le cas échéant, celle d'organismes paritaires créés par des accords entre organisations professionnelles et syndicales.</p>	<p>Abrogé.</p>	<p>« <i>Art. L. 960-6.</i> — Les travailleurs...</p>	<p>« <i>Art. L. 960-6.</i> — Les travailleurs...</p>
<p>Dans ce dernier cas, une convention passée entre l'Etat et lesdits organismes déterminera les modalités de leur participation au financement des indemnités versées aux stagiaires.</p>	<p>« <i>Art. L. 960-6.</i> — Les travailleurs non salariés bénéficient d'une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance, à condition d'avoir exercé une activité professionnelle pendant au moins douze mois dont six consécutifs dans les deux années qui précèdent l'entrée en stage.</p>	<p>... activité professionnelle salariée ou non salariée pendant au moins douze mois dont six consécutifs, ... en stage.</p>	<p>... dans les trois années qui précèdent l'entrée en stage.</p>
<p><i>Art. L. 960-7.</i> — Les travailleurs qui suivent des stages d'adaptation, au sens du 2° de l'article L. 904-2, sont rémunérés par leur employeur dans les conditions prévues à leur contrat de travail. L'Etat peut prendre en charge une partie de cette rémunération.</p>	<p>Abrogé.</p>	<p>« <i>Art. L. 960-7.</i> — Alinéa conforme.</p>	<p>« <i>Art. L. 960-7.</i> — Les frais de transport, supportés par les stagiaires qui reçoivent une rémunération de l'Etat pour les déplacements de toute nature nécessités par les stages, donnent lieu à un remboursement total ou partiel.</p>
<p><i>Art. L. 960-14.</i> — Les frais de transport exposés par les travailleurs pour se rendre au lieu des stages qui font l'objet du présent titre et pour en revenir ou pour se déplacer, en fonction des nécessités de ces stages, donnent</p>	<p>« <i>Art. L. 960-7.</i> — Les frais de transport que les stagiaires qui reçoivent une rémunération de l'Etat exposent pour se rendre au lieu des stages et pour en revenir ou pour se déplacer en fonction des nécessités de ces stages donnent</p>		

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
lieu à un remboursement total ou partiel.	lieu à un remboursement total ou partiel.		
<p><i>Art. L. 960-8.</i> — Les travailleurs qui suivent un stage de promotion professionnelle inscrit sur la liste spéciale prévue au troisième alinéa de l'article L. 960-2 lorsqu'ils ne sont plus titulaires d'un contrat de travail ou lorsque leur contrat de travail est maintenu sans rémunération perçoivent une indemnité mensuelle.</p>	Abrogé.		
<p>Le montant de cette indemnité, qui varie selon le niveau de la formation reçue et qui ne peut être inférieure au salaire minimum de croissance, est fixé chaque année compte tenu de l'évolution du plafond des cotisations de sécurité sociale.</p>			
<p>Toutefois, pour certaines formations d'une durée inférieure à un an, l'indemnité pourra être calculée dans les conditions prévues à l'article L. 960-3.</p>			
<p><i>Art. L. 960-9.</i> — L'Etat rembourse aux entreprises pour chaque travailleur salarié qui suit un stage de promotion professionnelle inscrit sur la liste spéciale prévue au troisième alinéa de l'article L. 960-2 et qu'elles continuent de rémunérer, une somme égale à l'indemnité prévue à l'article précédent, dans les limites du salaire versé.</p>	Abrogé.		
<p>Le travailleur salarié reçoit de l'Etat, lorsque sa rémunération est inférieure à l'indemnité susvisée, une indemnité complémentaire dont le montant est égal à la différence entre le montant de l'indemnité allouée aux stagiaires non titulaires d'un contrat de travail et le montant de sa rémunération.</p>			

Texte en vigueur

Art. L. 960-10. — Lorsque les travailleurs qui bénéficient, en vertu de dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles, de congés en vue de suivre des stages d'entretien ou de perfectionnement des connaissances au sens du 4° de l'article L. 940-7, reçoivent, du fait d'en engagement pris par l'employeur, soit une rémunération de substitution versée par un fonds d'assurance-formation, la rémunération prévue à leur contrat de travail, l'Etat peut prendre en charge une partie de leur rémunération, dans les conditions fixées aux I et II ci-après.

I. — Les fonds d'assurance-formation sont alimentés par des contributions qui peuvent être versées par les employeurs et les salariés selon les modalités fixées par les conventions créant ces fonds. Ils sont destinés exclusivement au financement des dépenses de fonctionnement des stages, du salaire ainsi que des contributions incombant aux employeurs au titre des charges sociales et de la taxe sur les salaires lorsqu'elle continue d'être due en application du II de l'article premier de la loi n° 68-1043 du 29 novembre 1968 relative à diverses dispositions d'ordre économique et financier.

Sous réserve que le fonds d'assurance-formation ait une personnalité distincte de celle de l'entreprise et que celle-ci ne conserve pas la propriété et la disposition des sommes qui lui sont versées, les contributions à la charge des employeurs ne sont passibles ni des cotisations de sécurité sociale ni, le cas échéant, de la taxe sur les salaires. Sous les mêmes conditions, elles sont déductibles pour l'éta-

Texte du projet de loi

« *Art. L. 960-6.* — Les fonds d'assurance-formation destinés aux salariés contribuent au développement de la formation professionnelle continue en réunissant des moyens financiers à l'aide desquels ils versent notamment une rémunération de substitution aux salariés qui suivent, en vertu d'un congé de formation, des stages entrant dans les prévisions de l'article L. 940-2.

« Ces fonds sont dotés de la personnalité civile. Ils doivent être agréés par l'Etat. Leur gestion est assurée paritairement.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'agrément de ces fonds ainsi que les règles relatives à leur constitution et à leur fonctionnement.

« Les contributions versées par les employeurs pour l'alimentation de ces fonds ne sont passibles ni des cotisations de sécurité sociale ni, le cas échéant, de la taxe sur les salaires. Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par les employeurs.

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

(Voir Art. L. 960-9.)

« *Art. L. 960-8.* — Les fonds d'assurance-formation sont dotés de la personnalité civile. Un décret en Conseil d'Etat détermine les règles relatives à leur constitution, à leur fonctionnement et aux contrôles auxquels ils sont soumis.

Alinéa supprimé.

Texte proposé
par la Commission

« *Art. L. 960-8.* — Les fonds d'assurance-formation sont dotés de la personnalité morale. Un décret en Conseil d'Etat fixe les règles relatives à leur constitution, à leurs attributions, à leur fonctionnement et aux contrôles auxquels ils sont soumis.

(Voir 4° alinéa de l'art. L. 960-9.)

Texte en vigueur

blissement de l'impôt sur le revenu dû par les intéressés.

II. — Dans le cas où, en l'absence de fonds d'assurance-formation, les travailleurs bénéficient du maintien de la rémunération prévue à leur contrat de travail, l'Etat peut participer à cette rémunération si les stages suivis sont inscrits sur une liste établie paritairement par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

« Art. L. 960-9. — Les fonds d'assurance-formation destinés aux salariés contribuent au développement de la formation professionnelle continue en réunissant des moyens financiers à l'aide desquels ils versent notamment une rémunération de substitution aux salariés qui suivent, en vertu d'un congé de formation, des stages entrant dans les prévisions de l'article L. 900-2.

« Ils doivent être agréés par l'Etat.

« Leur gestion est assurée paritairement.

(Voir Art. L. 960-8 du projet de loi, 1^{er} et 2^e alinéas.)

Texte proposé
par la Commission

« Art. L. 960-9. — Les fonds d'assurance-formation destinés aux salariés d'une ou plusieurs branches professionnelles contribuent au financement de la formation professionnelle continue. Ils réunissent des moyens financiers à l'aide desquels ils versent notamment une rémunération de substitution aux salariés bénéficiaires d'un congé de formation au cours des stages mentionnés à l'article L. 900-2.

« Ils doivent être agréés par l'Etat après avis du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou de sa délégation permanente ou des comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Alinéa conforme.

« Les contributions versées par les employeurs ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale, ni, le cas échéant, à la taxe sur les salaires. Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par les employeurs.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p><i>Art. L. 960-12.</i> — Lorsque les membres de professions non salariées suivent des stages d'entretien ou de perfectionnement des connaissances au sens du 4° de l'article L. 940-2, l'Etat peut prendre en charge une partie de leur rémunération à la condition que les fonds de même objet que ceux prévus à l'article L. 960-10 aient été établis par et pour les intéressés.</p>	<p>« <i>Art. L. 960-9.</i> — Des fonds d'assurance-formation de même objet peuvent être constitués par les travailleurs non salariés. »</p>	<p>« <i>Art. L. 960-10.</i> — Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, ainsi que les employeurs non assujettis à l'obligation instituée par l'article L. 950-1 du présent Code, peuvent créer dans les professions ou les branches professionnelles considérées des fonds d'assurance-formation de non-salariés.</p>	<p>Alinéa conforme.</p>
		<p>« Ces fonds sont alimentés au moyen de ressources dégagées par voie de concertation entre les organisations professionnelles intéressées ou les chambres de métiers, les chambres de commerce ou d'industrie ou les chambres d'agriculture. Les chefs d'entreprises non assujetties à la participation peuvent adhérer pour eux-mêmes ainsi que pour les salariés de leur entreprise, moyennant une cotisation spécifique dont le montant est arrêté par le Conseil de gestion du fonds d'assurance-formation des non-salariés concerné. »</p>	<p>Alinéa conforme.</p>
			<p>Art. additionnel après l'article 9.</p>
			<p>Le premier alinéa du I de l'article L. 950-4 du Code du travail est remplacé par l'alinéa suivant :</p>
<p><i>Art. L. 950-4.</i> — I. — Lorsque les dépenses justifiées par l'employeur en application de l'article L. 950-2 sont inférieures à la participation fixée par ledit article, l'employeur est tenu d'effectuer au Trésor un versement égal à la différence constatée.</p>			<p>* <i>Art. L. 950-4.</i> — I. — Lorsque les dépenses justifiées par l'employeur en application de l'article L. 950-2 sont inférieures à la participation fixée par ledit article, l'employeur est tenu d'effectuer au Trésor un versement égal au double de la différence constatée. Toutefois, au cas où l'employeur se serait acquitté de ses obligations, conformément à l'article L. 950-2, le versement au Tré-</p>

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Texte proposé
par la Commission

*ser resterait l'année suivante
égal à la différence consi-
atée. »*

Art. 9 bis (nouveau).

Art. 9 bis.

*Il est ajouté au titre IX
du Livre IX du Code du tra-
vail l'article L. 990-8 suivant :*

Conforme.

*« Art. L. 990-8. — Lors-
qu'un salarié de l'entreprise
est désigné pour siéger dans
une commission, un conseil
ou un comité administratifs
ou paritaires appelés à traiter
des problèmes d'emploi et de
formation ou pour participer
à un jury d'examen, l'em-
ployeur est tenu d'accorder à
ce salarié le temps nécessaire
pour participer aux réunions
des organismes précités.*

*« Cette autorisation d'ab-
sence ne peut être refusée par
l'employeur que dans le cas
où il estime, après avis con-
forme du comité d'entreprise
ou, s'il n'en existe pas, des
délégués du personnel, que
cette absence pourrait avoir
des conséquences préjudicia-
bles à la production et à la
marche de l'entreprise.*

*« Le refus de cette auto-
risation d'absence par l'em-
ployeur doit être motivé.*

*« En cas de différend,
l'inspecteur du travail peut
être saisi par l'une des par-
ties et pris pour arbitre.*

*« La liste des organismes
visés au premier alinéa est
fixée par arrêté in:erministé-
riel.*

*« Lorsque l'autorisation
d'absence comporte maintien
de la rémunération, le salaire
ainsi que les cotisations so-
ciales obligatoires et, s'il y
a lieu, la taxe sur les salai-
res qui s'y rattachent sont
pris en compte par priorité*

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p><i>Art. L. 432-1. — Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi pour avis des règlements qui s'y rapportent.</i></p>	<p>Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.</p>	<p><i>au titre de l'exonération établie par l'article premier de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 et, subsidiairement, au titre de la participation mise à la charge des employeurs par l'article L. 960-2. ».</i></p>	<p>Art. 9 ter.</p>
<p>Dans les entreprises employant plus de trois cents salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent (L. n° 75-534 du 30 juin 1975) « ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes, des femmes et des handicapés. » (5° alinéa.)</p>	<p>Il est inséré entre le cinquième et le sixième alinéa de l'article L. 432-1 du Code du travail l'alinéa suivant :</p>	<p>Art. 9 ter (nouveau).</p>	<p>Conforme.</p>
		<p>« Le comité d'entreprise donne son avis sur le plan de formation du personnel de l'entreprise. Afin de permettre aux membres dudit comité et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'alinéa précédent de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer la</p>	

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p><i>Art. L. 960-15.</i> — Tous les litiges auxquels peuvent donner lieu la liquidation, le versement et le remboursement des rémunérations et indemnités prévus au présent titre relèvent de la compétence des tribunaux de l'ordre judiciaire.</p>	<p>Art. 10. L'article L. 960-15 du Code du travail devient l'article L. 960-10.</p>	<p><i>délibération dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant la réunion du comité d'entreprise ou de la commission précitée, les documents d'information dont la liste est établie par décret.</i></p> <p>Art. 10. L'article L. 960-15 du Code du travail devient l'article L. 960-11.</p>	<p>Art. 10. Conforme.</p>
<p><i>Art. L. 960-11.</i> — Les travailleurs salariés, qui bénéficient d'un congé sans rémunération pour suivre un stage d'entretien ou de perfectionnement des connaissances inscrits sur la liste spéciale prévue au troisième alinéa de l'article L. 960-2, pourront recevoir une indemnité horaire calculée en fonction du salaire minimum de croissance.</p>	<p>Abrogé.</p>		
<p><i>Art. L. 960-3.</i> — Les jeunes gens de seize à dix-huit ans qui n'ont pas souscrit de contrat d'apprentissage et ne remplissent pas les conditions posées pour l'attribution de l'allocation d'aide publique aux travailleurs sans emploi bénéficient, lorsqu'ils suivent des stages de préformation, de formation, de préparation à la vie professionnelle ou de spécialisation, au sens du 5° de l'article L. 940-2, d'indemnités et d'avantages sociaux équivalents aux bourses et avantages sociaux prévus en faveur des élèves des collèges d'enseignement technique.</p>	<p>Abrogé.</p>		

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p>Toutefois, jusqu'à une date qui sera fixée par décret, des indemnités excédant celles prévues à l'alinéa précédent pourront être temporairement maintenues. Leur taux sera fixé chaque année, compte tenu de l'évolution du plafond des cotisations de sécurité sociale.</p>	<p>Art. 11. L'article L. 960-16 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>Art. 11. Alinéa conforme.</p>	<p>Art. 11. Conforme.</p>
<p>Les intéressés sont couverts au titre de l'assurance maladie en qualité d'ayant droit de celui de leurs parents qui est assuré social. Ils ouvrent droit au service des allocations familiales.</p>	<p>« Art. L. 960-11. — I. — Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, en tant que de besoin, les conditions d'application du présent titre et notamment :</p>	<p>« Art. L. 960-12. — I. — Des décrets... ... et notamment :</p>	
<p>— les conditions de l'agrément prévu au deuxième alinéa de l'article L. 960-2 ;</p>	<p>« 1° les conditions et les modalités techniques et financières de l'agrément prévu à l'article L. 960-2 ;</p>	<p>« 1° Alinéa conforme.</p>	
<p>— les conditions d'attribution et les modalités de versement des rémunérations et indemnités prévues aux articles L. 960-3 à L. 960-6, L. 960-8 et L. 960-13 ;</p>	<p>« 2° les conditions et les modalités d'attribution et de versement des rémunérations et indemnités prévues aux articles L. 960-3, L. 960-5 et L. 960-6 ;</p>	<p>« 2° les conditions... ... des rémunérations prévues aux articles L. 960-3, L. 960-5 et L. 960-6 ;</p>	
<p>— les conditions de la prise en charge par l'Etat d'une partie des rémunérations prévues aux articles L. 960-7 et L. 960-9 à L. 960-12 ;</p>	<p>« 3° les conditions de prise en charge par l'Etat d'une fraction des rémunérations mentionnées à l'article L. 960-4 ;</p>	<p>« 3° Alinéa conforme.</p>	
<p>— les conditions de remboursement de frais de transport mentionnés à l'article L. 960-14.</p>	<p>« 4° les conditions de remboursement des frais de transport prévus à l'article L. 960-7.</p>	<p>« 4° Alinéa conforme.</p>	
<p>II. — Des décrets fixent : — le montant ou le taux des rémunérations ou indemnités prévues aux articles L. 960-3 à L. 960-6, L. 960-8 et 960-13.</p>	<p>« II. — Des décrets fixent : « 1° le montant et limite prévus à l'article L. 960-2 (alinéa 3) ;</p>	<p>« II. — Paragraphe conforme.</p>	

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte proposé par la Commission
<p>— la part des rémunérations prises en charge par l'Etat en application des articles L. 960-7, L. 960-10 à L. 960-12.</p>	<p>« 2° les modalités de calcul de la rémunération proportionnelle prévue à l'article L. 960-2 (alinéa final) ;</p>		
	<p>« 3° le taux des rémunérations prévues aux articles L. 960-3 et L. 960-5 ;</p>		
	<p>« 4° la fraction de rémunération prise en charge par l'Etat en application de l'article L. 960-4. »</p>		
<p>III. — Des décisions du Premier ministre, prises après avis du groupe permanent de hauts fonctionnaires institué par l'article L. 910-1, arrêtent :</p>			
<p>La liste d'agrément prévue au deuxième alinéa de l'article L. 960-2 ;</p>			
<p>Les listes des stages de promotion professionnelle et d'entretien et de perfectionnement des connaissances prévues au troisième alinéa de l'article L. 960-2 ;</p>			
<p>La liste des formations d'une durée inférieure à un an mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 960-8.</p>			
	<p>Art. 12.</p>	<p>Art. 12.</p>	<p>Art. 12.</p>
	<p>La référence à l'article L. 960-10 du Code du travail figurant au 2° de l'article L. 950-2 est remplacé par une référence à l'article L. 960-8 du même Code.</p>	<p>Conforme.</p>	<p>Conforme.</p>

Texte en vigueur

—

Texte du projet de loi

Art. 13.

Les dispositions des articles 8 à 12 ci-dessus entreront en vigueur à une date unique qui sera fixée par décret en Conseil d'Etat.

Toutefois les dispositions en vigueur avant cette date continueront de recevoir application jusqu'à la fin des stages qui seront en cours à ladite date.

Texte adopté
par l'Assemblée nationale

Art. 13.

Les dispositions des articles 7 à 12 ci-dessus...

... en

Conseil d'Etat.

Alinéa conforme.

Texte proposé
par la Commission

Art. 13.

Conforme.

II. — AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR LA COMMISSION

Article premier A (nouveau).

Amendement : Rédiger comme suit le texte proposé pour l'article L. 900-2 (nouveau) du Code du travail :

« *Art. L. 900-2 (nouveau).* — Les types d'action de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :

« 1° les stages de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Ils ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

« 2° les stages d'adaptation. Ils ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;

« 3° les stages de promotion. Ils ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

« 4° les stages de prévention. Ils ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

« 5° les stages de conversion. Ils ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

« 6° les stages d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Ils ont pour objet d'offrir aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel. »

Art. 2.

Amendement : Remplacer le texte proposé pour l'article L. 930-1 du Code du travail par le texte suivant :

« *Art. L. 930-1.* — Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

« Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Elles s'accomplissent en tout ou partie sur le temps de travail. »

Amendement : Remplacer le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-1 du Code du travail par un alinéa ainsi rédigé :

« *Art. L. 930-1-1.* — Les travailleurs salariés qui n'appartiennent pas aux catégories visées au titre VII du présent Livre ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé de formation pour suivre des stages du type de ceux définis à l'article L. 900-2. »

Amendement : Dans la première phrase du deuxième alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-1 du Code du travail, remplacer les mots :

« ... non consécutifs... »

par les mots :

« ... consécutifs ou non, dont six dans l'entreprise... »

Art. 4.

Amendement : Remplacer le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-7 du Code du travail par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Art. L. 930-1-7. — Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés bénéficiaires d'un congé de formation ont droit lorsqu'ils suivent un stage agréé par l'Etat, dans les conditions définies à l'article L. 960-2, au maintien, à la charge de l'employeur, de leur rémunération antérieure dans les conditions ci-après : »

Amendement : Supprimer la dernière phrase du troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-7 du Code du travail.

Amendement : Insérer entre le troisième et le quatrième alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-7 du Code du travail le nouvel alinéa suivant :

« Cette durée est portée à seize semaines ou 600 heures pour les ingénieurs et cadres tels que définis par les conventions collectives, et pour les agents de maîtrise et techniciens figurant sur une liste établie par accord paritaire dans les professions. »

Amendement : Supprimer le quatrième alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-7 du Code du travail.

Amendement : Remplacer le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-8 du Code du travail par l'alinéa ci-après :

« Art. L. 930-1-8. — La satisfaction accordée par l'employeur à une demande de congé rémunéré peut être différée si le pourcentage de salariés bénéficiaires dudit congé, absents simultanément de l'entreprise, dépasse 0,5 % de l'effectif du personnel, non compris le personnel d'encadrement défini au quatrième alinéa de l'article L. 930-1-7. »

Amendement : Rédiger comme suit le troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-8 du Code du travail :

« Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction accordée par l'employeur à une demande de congé rémunéré peut être différée si le nombre d'heures desdits congés dépasse, dans l'établissement, respectivement 0,75 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année par le personnel d'encadrement ou 0,5 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année par les autres catégories de personnel. »

Amendement : Remplacer le cinquième alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-8 du Code du travail par l'alinéa suivant :

« Les employeurs occupant moins de dix salariés peuvent différer la satisfaction accordée aux demandes de congé rémunéré lorsque les charges nées de l'application des disposi-

tions du présent article et de l'article L. 930-1-7 sont supérieures à celles qui résulteraient de leur assujettissement à la participation obligatoire des employeurs à la formation professionnelle prévue par l'article L. 950-2. »

Amendement : Au premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-10, remplacer les mots :

« ... suivis par... »

par les mots :

« ... ouverts aux... »

Amendement : Remplacer le deuxième alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-10 du Code du travail par l'alinéa suivant :

« Les bénéficiaires d'un congé de formation sont admis par priorité aux cours de promotion sociale, ainsi qu'aux stages financés en tout ou partie par l'Etat. »

Amendement : Au premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-11 du Code du travail, remplacer la référence :

« ... l'article L. 930-1-7... »

par la référence :

« ... l'article L. 930-1-1... »

Art. 5.

Amendement : Rédiger comme suit cet article :

« Le X de l'article L. 930-1 du Code du travail est remplacé par l'article L. 930-1-12 suivant :

« *Art. L. 930-1-12. — I. —* Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés définis au premier alinéa de l'article L. 930-1 et qui justifient d'une ancienneté de deux ans dans leur entreprise, ont droit, en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique relevant de leur spécialité professionnelle, à une autorisation d'absence correspondant à la durée maximale d'un an, pourvu que cet enseignement soit donné dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat, ou concerne un stage agréé par l'Etat.

« II. — Dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs travailleurs remplissant les conditions fixées au paragraphe précédent, demandent un congé d'enseignement, la satisfaction accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de travailleurs simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 1 % du nombre total des travailleurs dudit établissement.

« III. — Dans les établissements de moins de 200 salariés, cette satisfaction peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 1 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

« Toutefois, le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

« Les salariés en congé d'enseignement ne sont pas pris en compte pour la fixation du nombre des bénéficiaires du congé de formation tel qu'il est fixé par application des dispositions des articles L. 930-1-2, L. 930-1-3 et L. 930-1-8.

« Un décret précise les modalités d'application du présent article et détermine notamment les conditions dans lesquelles les autorisations d'absence pourront être accordées. »

Art. 6 bis.

Amendement : Rédiger comme suit cet article :

Les dépenses prises en charge par l'employeur en application des articles L. 930-1 et L. 930-2 du Code du travail peuvent être imputées sur la participation obligatoire des employeurs à la formation professionnelle prévue par l'article L. 950-2.

Article additionnel après l'article 6 bis.

Amendement : Après l'article 6 bis, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles les agents titulaires et non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics peuvent bénéficier dudit congé.

Art. 8.

Amendement : Insérer avant le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 960-2 du Code du travail les dispositions suivantes :

« Art. L. 960-2. — L'Etat peut accorder son agrément aux stages du type de ceux définis à l'article L. 900-2, après avis du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou de sa délégation permanente, ou des comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Art. 9.

Amendement : Dans le premier alinéa du I du texte proposé pour l'article L. 960-3-1 du Code du travail, supprimer le mot :

« ... réglementaires... »

Amendement : Compléter comme suit le texte proposé pour le troisième alinéa du I de l'article L. 960-3-I du Code du travail :

« ..., et de la dix-septième semaine ou de la 601^e heure pour le personnel d'encadrement défini au quatrième alinéa de l'article L. 930-1-7. »

Amendement : Remplacer le texte proposé pour l'article L. 960-5 du Code du travail par le texte suivant :

« Art. L. 960-5. — Lorsqu'elles suivent des stages agréés par l'Etat, les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi perçoivent une rémunération calculée à partir du montant de leur salaire antérieur ou subsidiairement du salaire minimum de croissance. »

Amendement : A la fin du texte proposé pour l'article L. 960-6 du Code du travail, remplacer les mots :

« ... dans les deux années qui précèdent... »

par les mots :

« ... dans les trois années qui précèdent... »

Amendement : Remplacer le texte proposé pour l'article L. 960-7 du Code du travail par le texte suivant :

« Art. L. 960-7. — Les frais de transport, supportés par les stagiaires qui reçoivent une rémunération de l'Etat pour les déplacements de toute nature nécessités par les stages, donnent lieu à un remboursement total ou partiel. »

Amendement : Rédiger comme suit le texte proposé pour l'article L. 960-8 du Code du travail :

« Art. L. 960-8. — Les fonds d'assurance-formation sont dotés de la personnalité morale. Un décret en Conseil d'Etat fixe les règles relatives à leur constitution, à leurs attributions, à leur fonctionnement et aux contrôles auxquels ils sont soumis. »

Amendement : Remplacer le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 960-9 du Code du travail par l'alinéa ci-après :

« Art. L. 960-9. — Les fonds d'assurance-formation destinés aux salariés d'une ou plusieurs branches professionnelles contribuent au financement de la formation professionnelle continue. Ils réunissent des moyens financiers à l'aide desquels ils versent notamment une rémunération de substitution aux salariés bénéficiaires d'un congé de formation au cours des stages mentionnés à l'article L. 900-2. »

Amendement : Compléter le second alinéa du texte proposé pour l'article L. 960-9 du Code du travail par les mots suivants :

« ...après avis du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou de sa délégation permanente ou des comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. »

Amendement : L'article L. 960-9 est complété par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Les contributions versées par les employeurs ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale, ni, le cas échéant, à la taxe sur les salaires. Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par les employeurs. »

Article additionnel après l'article 9.

Amendement : Après l'article 9, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Le premier alinéa du I de l'article L. 950-4 du Code du travail est remplacé par l'alinéa suivant :

« Lorsque les dépenses justifiées par l'employeur en application de l'article L. 950-2 sont inférieures à la participation fixée par ledit article, l'employeur est tenu d'effectuer au Trésor un versement égal au double de la différence constatée. Toutefois, au cas où l'employeur se serait acquitté de ses obligations, conformément à l'article L. 950-2, le versement au Trésor resterait l'année suivante égal à la différence constatée. »

III. — ANNEXES

ANNEXE I

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 9 JUILLET 1970 MODIFIÉ PAR AVENANT DU 9 JUILLET 1976, SUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS *

(L'avenant du 9 juillet 1976 a été signé par le C.N.P.F., la C.G.P.M.E., la C.F.T.C., la C.G.C. et la G.G.T.F.O.)

TITRE I

Dispositions relatives à la première formation.

FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES

Article premier.

En vue d'améliorer les connaissances générales de base des jeunes travailleurs et apprentis, les parties signataires souhaitent un aménagement des dispositions d'application de la loi Astier en vue de l'extension jusqu'à dix-huit ans révolus de la fréquentation obligatoire des cours professionnels et ce, dans la limite de trois cent vingt heures par an et de huit heures par semaine.

L'âge limite devrait être porté à dix-neuf ans révolus pour les jeunes apprentis n'ayant pas achevé leur apprentissage à dix-huit ans.

Art. 2.

Les entreprises prendront les mesures nécessaires pour libérer les jeunes travailleurs et apprentis visés à l'article premier ci-dessus, dès lors qu'existeront et fonctionneront les moyens d'enseignement.

Les modalités pratiques correspondantes seront précisées dans les conventions collectives et, en ce qui concerne les apprentis, dans les contrats individuels.

Art. 3.

L'assistance des jeunes travailleurs aux cours mentionnés à l'article ci-dessus n'entraîne pas pour eux de perte de salaire.

Pour les apprentis, les conditions générales d'indemnisation pendant les heures de cours effectivement suivis seront précisées par les conventions collectives et les contrats individuels en application des articles 10 et 11 ci-dessous.

(*) En caractères gras, les nouvelles dispositions introduites par l'avenant du 9 juillet 1976.

ORGANISATION ET CONTRÔLE DES FORMATIONS
DISPENSÉES DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

Art. 4

S'agissant des formations dispensées dans le cadre professionnel et conduisant au C.A.P. ou au C.E.P., les parties signataires recommandent leur organisation, chaque fois que cela est possible, dans des centres à temps plein ou à temps partiel, réunissant un ensemble de moyens matériels et pédagogiques propres à accroître la qualité et l'efficacité des enseignements tant pratiques que théoriques.

Elles souhaitent, en outre qu'au cours de la période de formation, soit prévu un horaire réservé à l'éducation physique, dès lors que l'existence d'équipements suffisants permettra de l'utiliser à cet effet.

Art. 5.

Sauf le cas de centres créés par des entreprises disposant des moyens suffisants indiqués à l'article 4 ci-dessus, les parties signataires estiment préférable la réalisation de centres collectifs se situant au niveau d'un groupement ou d'une association d'entreprises.

Art. 6.

Lorsque la formation est dispensée sur les lieux de travail, sans le concours d'un centre collectif ou d'un centre d'entreprise, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 personnes, le comité d'entreprise dans les entreprises comptant plus de 50 personnes ont compétence sur :

- les conditions générales de recrutement des apprentis et les métiers auxquels il convient de les préparer ;
- les conditions générales dans lesquelles est organisée la formation pratique ;
- le choix des cours professionnels ;
- les problèmes éventuellement posés par l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation.

Art. 7.

Des représentants des travailleurs siègent dans les conseils de perfectionnement des centres d'entreprise, ainsi que dans ceux des centres collectifs gérés par des organisations patronales ou des associations créées sous leur égide. Ces représentants sont désignés :

- lorsqu'il s'agit d'un centre d'entreprise, par le comité d'entreprise ou sa commission de formation ;
- lorsqu'il s'agit d'un centre collectif, par les organisations syndicales elles-mêmes, suivant des modalités faisant l'objet d'un protocole négocié entre les organismes gestionnaires des centres et les organisations syndicales intéressées.

Dans des conditions fixées par le Conseil de perfectionnement, des représentants des apprentis ou élèves pourront être appelés à participer aux réunions dudit Conseil.

Le temps passé aux réunions du Conseil de perfectionnement par les représentants des travailleurs sera rémunéré comme temps de travail.

Art. 8.

Sont soumis au Conseil désigné à l'article 7 ci-dessus :

- les perspectives d'ouverture ou fermeture de sections ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- l'établissement des programmes.

Le Conseil fixe :

- les conditions générales d'admission des jeunes ;
- les conditions générales du passage d'une classe dans l'autre ;
- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des moniteurs et suit l'application des orientations définies dans ces différents domaines.

Il aura à connaître du budget, relativement aux questions qui sont de sa compétence.

Art. 9.

Les dispositions prévues aux articles 7 et 8 ci-dessus sont également applicables aux centres collectifs gérés par des organisations patronales ou des associations créés sous leur égide et dispensant des formations complémentaires visées par le titre II du présent accord.

Leur mise en œuvre, tant en ce qui concerne la première formation que les formations complémentaires, fera l'objet de protocoles négociés entre les organisations patronales et syndicales.

En ce qui concerne les formations complémentaires dispensées par des centres d'entreprise, les comités d'entreprise exercent les attributions rappelées au point X du préambule et aux articles 39 à 43 ci-dessous.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES A L'APPRENTISSAGE

Art. 10.

Les parties signataires considèrent que le même statut juridique doit être appliqué aux jeunes qui, dans le cadre professionnel, préparent un C.A.P. ou un C.E.P.

Le contrat correspondant doit prévoir, dans tous les cas, l'indemnisation des jeunes et en préciser le montant.

Art. 11.

Les modalités d'organisation de l'apprentissage, les dispositions particulières à prévoir éventuellement selon qu'il s'agit de la préparation au C.A.P. ou de la formation en vue du C.E.P. sont à préciser dans le cadre des conventions collectives.

Celles-ci prévoient également les modes et niveaux d'une indemnisation progressive, ainsi que les règles et conditions de révision de celle-ci.

Les parties signataires recommandent qu'à l'occasion de la discussion des conventions collectives sur ce point, les indemnités prévues pour les apprentis ne soient pas inférieures à :

- 30 % du S.M.I.G. (1) pour la première année ;
- 50 % du S.M.I.G. pour la deuxième année ;
- 75 % du S.M.I.G. pour la troisième année.

(1) Devant depuis le S.M.I.C.

Art. 12.

Les parties signataires estiment qu'il est de la responsabilité des centres professionnels, avec le concours des organisations patronales et l'intervention éventuelle des commissions paritaires de l'emploi agissant en liaison avec l'Agence nationale pour l'emploi, de prendre en charge, à l'issue de leur formation, le placement des jeunes ayant reçu celle-ci dans le cadre professionnel.

Au cas où ce placement n'aurait pu être assuré, les parties signataires considèrent que les jeunes concernés devraient pouvoir bénéficier, dans des conditions à préciser ultérieurement, du versement des indemnités légales et contractuelles de chômage.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX B.E.P.

Art. 13.

En vue d'établir un bilan précis des enseignements conduisant aux B.E.P. et des résultats obtenus dans leurs emplois par les titulaires de ce diplôme, les parties signataires effectueront une enquête dans le courant de l'année 1971.

Elles souhaitent, dans ce but, le concours des institutions publiques compétentes, notamment des Commissions nationales professionnelles consultatives et des Comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Les Commissions paritaires de l'emploi seront, en tant que de besoin, associées à cette étude.

Art. 14.

Eu égard à la nature des B.E.P. et au contenu des enseignements qui y conduisent les parties signataires considèrent qu'il pourra être nécessaire de prévoir, dans certains cas, une formation complémentaire à l'intention des jeunes salariés titulaires d'un B.E.P.

Il doit être entendu que cette formation ne doit pas viser la seule adaptation à un poste de travail.

Au cours de cette période d'adaptation, des cours d'enseignement général et théorique compléteront, à raison de quatre heures par semaine, une formation essentiellement technique et pratique dont les parties signataires recommandent qu'elle soit dispensée à des groupes homogènes de jeunes.

Le temps passé à ces cours et à cette formation sera rémunéré comme temps de travail, cette rémunération étant assurée en partie par l'utilisation des dispositions du paragraphe 2 de l'article 2 de la loi du 31 décembre 1968.

TITRE II

Dispositions relatives aux formations complémentaires.

SALARIÉS FAISANT L'OBJET D'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE D'ORDRE CONJONCTUREL OU STRUCTUREL

Art. 15.

Tout salarié faisant l'objet d'un licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel, y compris dans le cadre d'un règlement judiciaire ou d'une liquidation de biens, pourra, dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis, obtenir une autorisation d'absence en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix.

Art. 16.

Le salarié suivant un stage, un cycle ou une session de formation en application de l'article 15 ci-dessus, reçoit de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à expiration du préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement (2).

Art. 17.

Si la formation suivie en application de l'article ci-dessus s'étend sur une période allant au-delà du préavis, le salarié bénéficie d'une indemnité lui garantissant des ressources égales à sa rémunération antérieure et ce, depuis la fin du préavis jusqu'à expiration de la période de formation, sans que celle-ci puisse, au total, excéder un an.

Art. 18.

L'indemnité prévue à l'article 17 ci-dessus est versée au salarié par l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce dans les conditions définies par la commission paritaire de cette institution.

Art. 19.

La rémunération et les indemnités prévues aux articles 17 et 18 ci-dessus sont versées au salarié sur présentation de certificat d'assiduité au stage, au cycle ou à la session de formation choisie. Elles s'entendent compte tenu des aides éventuelles de l'État prévues par le Code du travail.

(2) La durée de préavis prise en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi, lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée. Dans le cas où le salarié compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur au sens de l'article 4 de l'ordonnance du 13 juillet 1967, le salaire antérieur sera maintenu pendant deux mois sauf si le préavis applicable est supérieur à deux mois.

**SALARIÉS EN ACTIVITÉ - MODALITÉS D'OBTENTION
DES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR FORMATION**

Art. 20.

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence en vue de suivre à temps partiel un stage de formation. La durée de l'absence autorisée est égale à la durée du stage sans pouvoir excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou mille deux cents heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique qui peut comprendre des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Des accords particuliers peuvent prévoir des dérogations à la disposition relative à la durée, notamment lorsqu'il s'agit de stages de promotion sociale dont les stagiaires bénéficient d'indemnités versées par l'Etat dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Art. 21.

Sous réserve des dispositions faisant l'objet des articles 25 à 27 ci-dessous et destinés à tenir compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le pourcentage maximum d'absences simultanées, l'autorisation d'absence est accordée à tous les demandeurs remplissant un certain nombre de conditions liées :

- à l'ancienneté dans l'entreprise ;
- au temps écoulé depuis la précédente participation à un cours, un stage ou une session de formation.

Art. 22.

En ce qui concerne l'ancienneté dans l'entreprise, les parties signataires fixent à deux ans le délai au-delà duquel est ouvert le droit à l'autorisation d'absence. Les salariés ayant changé d'emploi du fait d'un licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel, et n'ayant pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi, pourront bénéficier d'un congé de formation sans condition de délai d'ancienneté.

Art. 23.

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre un stage, un cours ou une session de formation ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant un certain temps, dit délai de franchise.

Ce délai de franchise est égal à :

- six mois pour les stages d'une durée inférieure ou égale à quatre-vingts heures ;
- un an pour les stages d'une durée comprise entre quatre-vingt-une et cent soixante heures.

Pour les stages plus longs, il atteint un nombre de mois égal à $T : 2$, T étant la durée exprimée en heures du stage, du cours ou de la session précédemment suivie.

En tout état de cause, ce délai de franchise ne peut être supérieur à huit ans.

Art. 24.

Le délai de franchise n'est pas opposable au salarié lorsque celui-ci a suivi un stage, un cours ou une session de formation du fait de la seule décision de la direction de l'entreprise ou de ses représentants.

Art. 25.

Lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées aux articles 21 à 23 ci-dessus demandent une autorisation d'absence en vue d'une formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord particulier, 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Lorsque les salariés remplissant les conditions mentionnées à l'alinéa précédent sont en outre bénéficiaires des dispositions financières prévues aux articles 33, 34 et 35 ci-dessous, le pourcentage maximum d'absences simultanées de ces bénéficiaires est fixé à 0,5.

Les établissements pourront, s'ils l'estiment nécessaire, et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, prévoir que le calcul des pourcentages sera effectué séparément pour chaque catégorie ou pour certaines catégories regroupées.

En tout état de cause, dans les établissements comptant plus de 500 salariés, le calcul des pourcentages sera appliqué séparément :

- d'une part, au personnel d'encadrement entendu au sens indiqué dans l'avenant au présent accord ;
- d'autre part, au reste du personnel.

Art. 26.

Lorsque, dans le cadre des dispositions de l'article 25 ci-dessus, plusieurs demandes se trouvent en compétition les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre :

1. celles qui ont déjà fait l'objet d'un report ;
2. celles qui sont formulées par des salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Par ailleurs, pour éviter une trop grande rigidité du système, notamment dans le cas où certaines demandes visent des stages à temps plein, d'autres visant des stages à temps partiel, il est attribué aux pourcentages fixés une tolérance de 10 %.

Art. 27.

Pour des raisons motivées de service, l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande sans que ce report puisse excéder un an.

Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister.

Art. 28.

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins soixante jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de six mois ou plus, et au moins trente jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage continu de moins de six mois ou à un stage à temps partiel.

Elle doit indiquer avec précision la date d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisation qui en est responsable.

Dans les quinze jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

Art. 29.

Le bénéficiaire de l'autorisation d'absence doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective du stage.

La non-fréquentation, sans motif valable, du stage entraîne la suppression de l'autorisation d'absence.

DISPOSITIONS FINANCIÈRES CONCERNANT LES SALARIÉS
AYANT OBTENU UNE AUTORISATION D'ABSENCE

Art. 30.

Les Commissions paritaires professionnelles nationales ou régionales de l'emploi, créées en application de l'article 2 de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, ont pour charge d'établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour les salariés de la profession et retenus à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, les Commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de salariés auxquels ils sont destinés.

Art. 31.

Pour agréer, au titre de l'article 30 ci-dessus, un cours, un stage ou une session de cinq cents heures ou plus, les Commissions paritaires professionnelles de l'emploi devront s'assurer :

- a) que l'admission au cours est subordonnée à une procédure d'orientation ou de contrôle de niveau ;
- b) que la formation prépare à un diplôme officiel ou à un titre homologué.

Art. 32.

Chaque Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi transmettra au Comité national interprofessionnel paritaire prévu à l'article 47 ci-dessous la liste des cours de cinq cent heures ou plus qu'elle aura agréés.

En fonction de critères qu'il lui reviendra de définir et en précisant les catégories de salariés concernés, le Comité, après avoir pris l'avis des Commissions paritaires professionnelles nationales, pourra accorder à toutes ou certaines professions l'agrément des cours ou plus préalablement agréés par une Commission paritaire nationale professionnelle.

Art. 33.

Lorsque la demande du salarié vise un cycle, un stage ou une session de moins de cinq cents heures correspondant à sa catégorie au sens de l'alinéa 2 de l'article 30 ci-dessus et portée sur la liste d'agrément établie par la Commission paritaire de l'emploi dont relève l'entreprise ou l'établissement auquel le salarié est lié par contrat, l'entreprise assure au salarié, pendant les quatre premières semaines ou les cent soixante premières heures de formation suivies pendant l'horaire normal de travail, des ressources égales à sa rémunération antérieure, que la formation soit dispensée à temps plein ou à temps partiel.

Pour les cours, stages ou sessions visés à l'alinéa précédent, il appartiendra aux Commissions paritaires professionnelles de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelle conditions et pour quelle durée la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au-delà du délai de quatre semaines ou cent soixante heures.

Art. 34.

En plus de la rémunération qu'il perçoit au titre de l'article 33 ci-dessus, chaque salarié reçoit de l'entreprise une indemnité compensatrice de frais de formation dont le montant est égal aux deux tiers des frais nécessaires (inscription, transport hébergement, matériel et documentation pédagogiques), correspondant au nombre d'heures pendant lesquelles la rémunération est maintenue, sans pouvoir être inférieur à 22 F ni supérieur à 50 F par heure.

Les limites mentionnées aux alinéas précédents, et établies compte tenu des coûts constatés, sont révisées chaque année selon la variation du plafond de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, l'indemnité ne peut être supérieure aux frais réels correspondant à l'horaire susceptible d'être pris en charge.

Art. 35.

Lorsque la demande du salarié vise un cycle, un stage ou une session de cinq cents heures ou plus correspondant à sa catégorie au sens de l'alinéa 2 de l'article 30 ci-dessus et porté sur la liste d'agrément établie par la Commission paritaire professionnelle de l'emploi dont relève l'entreprise ou l'établissement auquel le salarié est lié par contrat, l'entreprise assure au salarié pendant les treize premières semaines ou les cinq cents premières heures de formation suivies pendant l'horaire normal de travail des ressources égales à sa rémunération antérieure, que la formation soit dispensée à temps plein ou à temps partiel.

Cette disposition s'applique également aux salariés suivant un cours, un stage ou une session de cinq cents heures ou plus agréés par le Comité national interprofessionnel paritaire au titre du deuxième alinéa de l'article 32 ci-dessus.

Les ressources ainsi assurées s'inscrivent dans la limite des salaires servant de base de calcul des cotisations de l'UNEDIC.

Art. 36.

Lorsque la demande d'autorisation d'absence formulée par un salarié vise un cycle, un stage ou une session de formation organisée à l'initiative de l'entreprise et que celle-ci accepte l'inscription du salarié à la formation demandée, l'entreprise prend à sa charge l'intégralité des frais de formation et assure le maintien intégral de la rémunération.

Art. 37.

Lorsque la demande du salarié s'exprime en vue d'une formation autre que celles mentionnées aux articles 33, 35 et 36 ci-dessus, l'absence autorisée ne donne pas lieu à rémunération et les frais liés à la formation elle-même ne sont pas pris en charge par l'entreprise.

Art. 38.

Les dispositions prévues aux articles 33, 34, 35 et 36 ci-dessus s'entendent compte tenu des aides de l'Etat prévues par le Code du travail.

TITRE III

Dispositions relatives au rôle du comité d'entreprise et des organisations paritaires.

Art. 39.

Le comité d'entreprise doit délibérer sur les projets de l'entreprise, relatifs à la formation et au perfectionnement des personnels ; il doit être tenu au courant de la réalisation de ces projets.

Art. 40.

S'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnels ;
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise de celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure, une convention ;
- les conventions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets ;
- les moyens d'information des salariés, notamment en ce qui concerne les stages agréés.

Art. 41.

Afin de donner à la délibération prévue à l'article 40 ci-dessus toute son efficacité, il convient de prévoir deux réunions du comité d'entreprise.

Au cours de la première réunion, qui doit normalement se tenir avant le 15 novembre, la direction présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir.

Au cours de la deuxième réunion, la délibération porte sur les programmes de mise en œuvre des projets de l'entreprise, compte tenu des observations préalablement enregistrées, ainsi que sur la mise au point du procès-verbal prévu à l'article L. 950-7 paragraphe I du Code du travail.

Art. 42.

Les projets et programmes faisant l'objet de la délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

Trois semaines au moins avant les réunions du comité, les informations nécessaires sont adressées aux membres du comité, aux délégués syndicaux et aux membres de la Commission de formation.

Art. 43.

A l'occasion de la présentation du bilan prévu à l'article 41 ci-dessus, la direction communique au comité d'entreprise les éléments dont elle dispose relatifs aux demandes individuelles de congés, notamment en ce qui concerne leur nombre, la durée et la nature des formations correspondantes, et les sommes dépensées par l'entreprise au titre des stages agréés.

Art. 44.

A défaut du comité d'entreprise, les informations prévues à l'article 42 ci-dessus sont communiquées aux délégués du personnel.

Art. 45.

Les parties signataires rappellent que les Commissions paritaires de l'emploi ont pour tâche de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Art. 46.

Dans le cadre des tâches rappelées à l'article 45 ci-dessus, les Commissions paritaires de l'emploi ont compétence pour promouvoir la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort. Elles devront, en outre, remplir les missions à elles confiées par les articles 30 et 31 ci-dessus.

En vue de concourir au placement des jeunes, à l'issue de leur formation, les Commissions paritaires de l'emploi pourront aussi effectuer toute démarche utile auprès des organismes publics de placement.

ANNEXE II

**AVENANT DU 30 AVRIL 1971
A L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 9 JUILLET 1970
CONCERNANT LES CADRES
MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 9 JUILLET 1976***

PRÉAMBULE

I. — Lors de la signature de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, sur la formation et le perfectionnement professionnels, les confédérations syndicales de salariés d'une part, les représentants du C.N.P.F. et de C.G.P.M.E. d'autre part décidaient de poursuivre leurs discussions en vue de préciser dans un avenant des dispositions complémentaires concernant les cadres.

Les parties signataires de l'accord du 9 juillet 1970 étaient en effet conscientes que les responsabilités particulières des cadres, les aspects spécifiques des fonctions qu'ils occupent et la nature des travaux qu'ils conduisent justifient des mesures particulières permettant, en ce qui les concerne, de donner leur meilleur effet aux dispositions de l'accord lui-même.

II. — Dans cet esprit, les signataires du présent avenant sont tombés d'accord pour considérer que, s'agissant des personnels visés par l'avenant et dont la qualité des actions est un facteur essentiel des progrès techniques et technologiques ainsi que de l'efficacité des entreprises, la formation permanente avait des caractéristiques particulières.

Il importe en effet que les compétences nouvelles qui leur sont demandées dans le domaine des sciences, des techniques et de la gestion puissent s'appuyer sur un développement corrélatif par une formation appropriée, de leur capacité à comprendre et maîtriser les changements auxquels ils sont confrontés.

III. — Dans le même esprit, et compte tenu de la nature des tâches confiées aux bénéficiaires de l'avenant, les parties signataires ont prévu que les directions devront prendre, en accord avec les intéressés, les dispositions qui seraient nécessaires pour l'aménagement de leurs charges de travail.

IV. — Par ailleurs, considérant les problèmes posés par l'application aux bénéficiaires de l'avenant de certaines dispositions de l'accord et tenant compte des efforts de formation déjà faits en leur faveur par de nombreuses entreprises, les parties signataires ont jugé nécessaire de prévoir des dispositions particulières qui font l'objet du présent avenant.

V. — Enfin, les membres de la délégation patronale et les représentants des confédérations syndicales ont estimé opportun que soit donnée aux bénéficiaires de l'avenant la possibilité, sous certaines conditions, d'exercer des fonctions d'enseignement.

Les mesures proposées à cet égard dans le présent avenant ont pour but de favoriser le développement des structures d'accueil nécessaires pour rendre l'accord réellement applicable, étant reconnu par ailleurs que, pour les bénéficiaires de l'avenant eux-mêmes, enseigner est un des moyens du perfectionnement.

Article premier.

Le présent avenant s'applique aux ingénieurs et cadres tels que définis par les conventions collectives. Il s'appliquera également à ceux des agents de maîtrise et techniciens dont l'emploi figurera sur une liste établie par accord paritaire dans les professions.

(*) En caractère gras, les nouvelles dispositions introduites par l'avenant du 9 juillet 1976.

TITRE I

Dispositions relatives au contenu de la formation et aux charges de travail des cadres bénéficiant d'un congé pour formation.

Art. 2.

S'agissant des bénéficiaires du présent avenant, la formation et le perfectionnement professionnels peuvent comprendre des enseignements ayant pour objet l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances de base ainsi que l'élargissement de la formation générale en ce qu'elle est susceptible de contribuer au perfectionnement professionnel des intéressés.

Art. 3.

Lorsque les salariés visés par l'avenant bénéficient d'une autorisation d'absence pour formation, les directions des entreprises ou des établissements prennent, en accord avec les intéressés, et compte tenu de la durée du stage et de ses modalités, les dispositions qui seraient nécessaires pour l'aménagement de leurs charges de travail.

En cas de désaccord, les délégués du personnel du collège auquel appartient l'intéressé ont qualité pour présenter ses réclamations en ce domaine.

TITRE II

Adaptation de certaines dispositions du titre II de l'accord du 9 juillet 1970.

Art. 4.

(Article supprimé par l'avenant du 9 juillet 1976.) Suppression motivée par la nouvelle définition du licenciement économique donnée dans l'accord à l'article 15.

Art. 5.

S'agissant des salariés visés par le présent avenant, l'article 27 de l'accord du 9 juillet 1970 est modifié comme suit :

Lorsque plusieurs de ces salariés remplissant les conditions fixées aux articles 21 à 25 de l'accord du 9 juillet 1970 demandent une autorisation d'absence en vue d'une formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de ces salariés simultanément absents de l'entreprise ne dépasse pas, sauf accord particulier, 3 % du nombre total des salariés concernés de ladite entreprise.

Lorsque les salariés remplissant les conditions mentionnées à l'alinéa précédent sont en outre bénéficiaires des dispositions financières prévues aux articles 33, 34 et 35 de l'accord, le pourcentage maximum d'absences simultanées est fixé à 0,75 %.

Art. 6.

Ancien article 6 supprimé (on ne tient plus compte du pourcentage de salariés envoyés en formation par l'employeur).

Par contre, l'avenant du 9 juillet 1976 introduit ici un article nouveau :

Art. 6 nouveau :

« La durée de maintien de la rémunération antérieure prévue par l'article 35 pourra être portée de cinq cents à six cents heures pour les stages agréés à cet effet par les commissions paritaires professionnelles en faveur du personnel d'encadrement répondant aux conditions d'ancienneté qu'elles auront fixées. »

TITRE III

**Dispositions relatives aux salariés visés par l'avenant
et demandant à participer à des fonctions d'enseignement.**

Art. 7.

Sous la seule condition qu'ils aient plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés visés par le présent avenant peuvent demander des autorisations d'absence sans maintien de rémunération pour exercer des fonctions d'enseignement :

a) soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder quatre heures par semaine, ou dix-huit heures par mois ;

b) soit à temps plein pendant moins d'un an.

Art. 8.

Les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence au titre de l'article 7 ci-dessus comptent pour le calcul du pourcentage d'absence simultanée prévu à l'article 5 du présent avenant.

Art. 9.

Dans les cas mentionnés à l'alinéa a) de l'article 7 ci-dessus, l'autorisation d'absence pour exercer des fonctions d'enseignement est accordée pour une période maximale d'un an.

Son renouvellement éventuel devra faire l'objet d'un accord particulier.

Art. 10.

Les salariés visés par l'alinéa b) de l'article 7 ci-dessus ne peuvent prétendre à une nouvelle autorisation d'absence pour exercer des fonctions enseignantes à temps plein ou pour leur propre formation avant l'expiration d'un délai de franchise calculé comme indiqué à l'article 25 de l'accord du 9 juillet 1970.

En outre les entreprises peuvent, à leur égard et pour des raisons motivées de service, faire application de l'article 29 de ce même accord.

Art. 11.

Les dispositions des articles 31 et 32 de l'accord du 9 juillet 1970 sont applicables à toutes les demandes présentées en application de l'article 7 ci-dessus.

Art. 12.

Lorsqu'un salarié visé par le présent avenant et ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise souhaite quitter celle-ci pour exercer des fonctions enseignantes à temps plein pendant plus d'un an et moins de cinq ans, des dispositions particulières pourront lui être appliquées pourvu qu'il en fasse la demande au moins six mois avant la date de son départ et qu'il prévienne l'entreprise de son retour au moins six mois avant la date prévue de celui-ci :

a) dans tous les cas, l'ancien salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage ;

b) dans le cas où le contrat de travail a été rompu pendant moins de deux ans et si, malgré cette priorité, le réembauchage n'a pas été possible, l'ancien salarié reçoit des indemnités prévues par les conventions collectives en cas de cessation du contrat de travail à la date de son départ, à condition qu'il puisse faire état de l'expiration de ses fonctions enseignantes.

Art. 13.

Lorsque le réembauchage prévu à l'article 12 ci-dessus a pu être assuré, le salarié concerné ne peut bénéficier à nouveau des dispositions prévues à l'article 12 ci-dessus et à l'alinéa b) de l'article 7 ci-dessus avant un délai de dix ans.

Art. 14.

Indépendamment des listes nominatives des cours, stages ou sessions qu'elles ont mission d'établir en application de l'article 33 de l'accord, les commissions paritaires professionnelles de l'emploi établiront la liste des centres ou établissements d'enseignement dans lesquels les salariés visés par le présent avenant pourront demander à exercer des fonctions enseignantes en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 ci-dessus.

Art. 15.

Le présent avenant sera déposé en triple exemplaire au Conseil des prud'hommes de la Seine (section du commerce).

Il s'applique à toutes les entreprises adhérant aux organisations patronales signataires (1).

(1) Toutefois le Comité central des armateurs de France a notifié au C.N.P.F. sa décision de ne pas être inclus dans le champ d'application du présent avenant. Les confédérations syndicales ont pris acte de cette notification.