

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1977-1978

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

AVIS

PRÉSENTÉ

au nom de la commission des Affaires sociales sur le projet de loi,
ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, modifiant certaines
dispositions du Livre IX du Code du travail relatives à la pro-
motion individuelle, au congé de formation et à la rémunération
des stagiaires de la formation professionnelle,

Par M. Pierre SALLENAVE,

Sénateur.

(1) *Cette commission est composée de :* MM. Robert Schwint, *président ;* Jacques Henriet, Bernard Lemarié, Hector Viron, *vico-présidents ;* Hubert d'Andigné, Roland du Luart, Jean Mézard, André Rabineau, *secrétaires ;* Jean Amelin, Hamadou Barkat Gourat, Jean Béranger, Noël Berrier, André Bohl, Louis Boyer, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Chérioux, Michel Crucis, Georges Dagonia, Michel Darras, Jean Desmarests, Pierre Gamboa, Marcel Gargar, Jean Gravier, Marceau Hamecher, Michel Labèguerie, Edouard Le Jeune, Roger Lise, Pierre Louvot, Serge Mathieu, Marcel Mathy, André Méric, Henri Moreau, Michel Moreigne, Jean Natali, Mme Rolande Perlican, MM. Jean-Jacques Perron, Guy Robert, Victor Robini, Pierre Sallenave, Albert Sirgue, Marcel Souquet, Bernard Talon, Henri Terré, René Touzet, Georges Treille, Jean Varlet, Jacques Verneuil.

Voir les numéros :

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

Sénat : 333 et 389 (1977-1978).

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

SOMMAIRE

	Pages
Introduction	3
I. — Bilan du dispositif juridique de la formation professionnelle, en ce qui concerne le droit à congé de formation	5
A. — L'affirmation du principe du droit à congé de formation	6
1. L'affirmation progressive du principe	6
2. Les modalités actuelles du droit à congé	7
B. — L'insuffisance utilisation du congé formation	10
C. — L'avenant du 9 juillet 1976 : un appel au législateur	11
1. La rémunération du droit à congé	11
2. Le financement du congé	12
3. Le rôle du comité d'entreprise	12
4. Portée de l'avenant et appel au relais de l'Etat	13
II. — Les objectifs du projet de loi	15
A. — Le projet initial du Gouvernement	15
1. Sa portée :	
— Généraliser l'accord et prévoir le relais de l'Etat dans la rémunération des stagiaires	15
— Simplifier les conditions de rémunération des stagiaires	15
2. Ses limites :	
— Il ne s'agit pas d'une véritable généralisation	16
— Le projet n'élargit pas la portée de l'avenant	16
— Il pose le problème de la dualité des agréments	16
B. — Les améliorations apportées par l'Assemblée nationale	17
C. — L'examen pour avis et les propositions de la commission des Affaires sociales	18
1. Le maintien d'une typologie des stages (art. premier A)	18
2. L'affirmation du droit à congé et ses bénéficiaires (art. 2)	20
3. Le maintien du régime juridique du congé (art. 3)	23
4. La rémunération du congé par l'employeur (art. 4)	24
5. Le congé du jeune travailleur (art. 6)	27
6. L'imputabilité des dépenses dues au congé (art. 6 bis)	28
7. Les problèmes des agents publics (art. 6 ter)	28
8. L'agrément de l'Etat et la rémunération des stagiaires (art. 8)	28
9. La couverture des frais d'hébergement (art. 9 [L. 960-7])	30
10. Le développement des fonds assurance formation (art. L. 960-8 à L. 960-10)	30
11. La couverture accident de travail des stagiaires agricoles (art. 980-4)	31
12. La participation des salariés à la détermination de la politique de formation (art. 9 bis et 9 ter)	32
a) La rémunération de la présence à des comités (art. 9 bis)	32
b) La délibération du comité d'entreprise (art. 9 ter)	33
III. — Amendements présentés par la Commission	35

MESDAMES, MESSIEURS,

Le projet de loi qui nous vient de l'Assemblée nationale et que nous devons examiner vise un des éléments les plus importants de la formation professionnelle continue. Le législateur — on s'en souvient — a tenu à ce que celle-ci se situe dans le cadre de l'éducation permanente, ce qui justifie que la commission des Affaires culturelles du Sénat soit saisie « au fond » de ce texte. Cependant, les modifications proposées aux dispositions qui régissent actuellement le congé de formation et la rémunération des stagiaires ont une portée sociale qu'il est inutile de souligner dès maintenant et imposent à notre Commission de formuler à leur sujet un avis.

La législation insérée dans le Code du travail, en son Livre IX, est issue pour l'essentiel de la loi du 16 juillet 1971 dont l'esprit et l'économie étaient déjà annoncés par des lois antérieures, notamment de 1966 et 1968 mais qui, pour la première fois, prenait appui sur un accord national interprofessionnel, conclu l'année précédente par les organisations représentatives des employeurs et des salariés. Au moment où nous sommes invités à envisager la réforme de certains mécanismes du système en vigueur, il me paraît opportun de rappeler que ce dernier avait voulu répondre à quatre préoccupations fondamentales :

- énoncer les besoins en matière de formation et de promotion au regard de six types de situation appelant des actions différenciées ;
- définir les catégories de bénéficiaires de ces actions ;
- dégager les moyens financiers assurant aussi bien le fonctionnement des stages que la rémunération des stagiaires ;
- préciser les voies et les procédures permettant effectivement aux demandeurs d'une formation de la recevoir grâce au congé de formation.

Dès que les premiers bilans d'application de la loi du 16 juillet 1971 témoignèrent que ce congé de formation, qui était la pièce maîtresse du système mis en place, demeurait un droit non exercé par les salariés, le Gouvernement faisait connaître son intention de procéder à un aménagement législatif. Il soumettait toutefois le dépôt de ce projet à une révision de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970. Cette révision, souhaitée également par les partenaires sociaux, aboutit à l'*avenant de juillet 1976*.

Le projet de loi que nous examinons généralise et donne force de loi à la plupart des dispositions de cet accord en ce qui concerne essentiellement l'amélioration du congé de formation, et permet par ailleurs la simplification du système des rémunérations publiques des stagiaires.

Il ne bouleverse pas le droit récemment élaboré mais toujours mouvant de la formation. Même si son examen par l'Assemblée a été l'occasion d'un débat sur l'ensemble des problèmes qui se posent actuellement en ce domaine, sa portée demeure relativement modeste. Il complète opportunément le dispositif établi mais demeure sans doute insuffisant pour en assurer la pleine efficacité et garantir à tous les travailleurs un droit réel à formation.

Les circonstances économiques actuelles ne permettent guère, il est vrai, d'aller beaucoup plus loin. On peut toutefois regretter que certaines propositions formulées par le Conseil économique et social dans son excellent rapport d'octobre 1976 n'aient pas été retenues et notamment que le taux de participation obligatoire des entreprises n'ait pu, compte tenu de la crise, être effectivement porté à 2 % en 1976 et soit même amputé de la part réservée au financement du pacte national pour l'emploi des jeunes.

Il importe pourtant de souligner que l'ampleur même des difficultés que nous connaissons rend de plus en plus impérieuse une politique ambitieuse de formation continue.

Les objectifs habituellement reconnus, à savoir la recherche d'une plus grande égalité des chances, l'amélioration de la qualification professionnelle des travailleurs et leur accès à la culture, ne cessent d'être valables mais il s'y ajoute aujourd'hui la contribution que la formation professionnelle peut apporter pour résoudre les problèmes économiques et sociaux que nous connaissons.

Si elle ne crée pas, en soi, d'emploi, si ce n'est des emplois de formateurs, elle est devenue l'élément indispensable d'une politique active de lutte contre le chômage.

Les nécessités du redéploiement industriel imposent, on le sait, la reconversion de nombreux travailleurs licenciés ou menacés de l'être. En même temps qu'elles les aident à affronter des changements techniques ou de qualification, les actions de formation peuvent faciliter leur éventuelle mobilité, à la fois géographique et professionnelle.

Il convenait de rappeler ces données essentielles même si le projet qui nous est soumis a une finalité beaucoup plus limitée car elles justifient en grande partie que notre commission des Affaires sociales ait estimé indispensable de se saisir pour avis du présent projet de loi.

I. — BILAN DU DISPOSITIF JURIDIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, EN CE QUI CONCERNE LE DROIT A CONGÉ DE FORMATION

Comme l'a fort justement souligné, dans son rapport écrit, M. Gissinger, au nom de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale, le droit de la formation professionnelle, déjà imposant dans son ampleur, résulte d'un processus dialectique entre la négociation et la signature d'accords et d'avenants par les partenaires sociaux et le vote par le Parlement de textes législatifs qui étendent et prolongent ces accords interprofessionnels.

Faut-il regretter, en tant que législateur, la part quasiment résiduelle laissée désormais à la loi, dans le domaine social et les limitations croissantes qu'apportent à la compétence du Parlement le développement, d'une part, les conventions internationales, d'autre part, les négociations collectives internes ? Votre Rapporteur ne le pense pas.

Si le Parlement paraît dépossédé de son pouvoir normatif, en fait, si ce n'est en droit, il peut néanmoins trouver avantage à ne donner force de loi qu'à des dispositions dont il est sûr qu'elles sont souhaitées et peuvent être acceptées par ceux-mêmes à qui elles vont s'imposer. Votre Commission, et tout particulièrement votre Rapporteur, tient en conséquence à marquer son attachement à la politique contractuelle.



Nous ne rappellerons des principales étapes de la construction de ce droit nouveau que celles relatives au congé formation pour en souligner le caractère encore insuffisant et justifier ainsi le texte qui nous est soumis.

A. — L'affirmation du principe du droit à congé.

La véritable *novation* du système mis en place consiste en la reconnaissance d'un droit pour le salarié à s'absenter *durant le temps de travail* pour bénéficier d'un supplément de formation. Le principe est posé, pour la première fois, par la loi du 3 décembre 1966 d'orientation et de programme sur la formation professionnelle.

1. L'AFFIRMATION PROGRESSIVE DU PRINCIPE

L'article 11 de la loi précitée stipule, en effet, que *« les travailleurs qui effectuent des stages de formation ou de promotion placés sous le contrôle de l'Etat et prévus par des dispositions législatives ou réglementaires ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé correspondant à la durée du stage, sans pouvoir excéder un an.*

« Le bénéfice du congé 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 ou 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. »

Ce congé n'ouvre pas, dans la loi, droit à rémunération, étant précisé toutefois que des conventions peuvent en prévoir une indemnisation. Sa durée ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel ; elle est assimilée à une période de travail pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Un décret devait préciser les modalités d'application de cet article et prévoir notamment les règles selon lesquelles serait déterminé le nombre maximum, par établissement et par catégorie, de salariés susceptibles de bénéficier chaque année dudit congé, ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur pourrait, le cas échéant, le différer.

Ce décret n'a jamais été publié, le Gouvernement estimant plus conforme à la politique de concertation des pouvoirs publics de laisser aux partenaires sociaux le soin de définir contractuellement ce qu'il paraissait possible de faire.

De fait, le 9 juillet 1970, patronat et syndicats signaient l'accord national interprofessionnel sur la formation, qui déterminait les conditions dans lesquelles chaque salarié pouvait demander une autorisation d'absence en vue de suivre un stage de formation.

La loi du 16 juillet 1971 devait *étendre le bénéfice du congé à tous les salariés* de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et de l'artisanat, quelle que soit leur catégorie professionnelle ou la taille de leur entreprise, quand bien même leur employeur serait exclu de l'obligation de participer au financement de la formation.

Notons enfin que l'accord du 9 juillet s'est enrichi d'abord d'un avenant « cadres » (30-4-1971) et plus récemment d'un texte modificatif (avenant du 9 juillet 1976) qui en améliore les dispositions et est à l'origine du présent projet. La loi elle-même a été modifiée sur certains points en 1974.

Le dispositif actuel du congé est donc double : législatif et contractuel.

Certaines dispositions de l'accord sont actuellement plus favorables, mais leur champ d'application est plus restreint que celui de la loi. L'accord de 1970 n'ayant fait l'objet d'aucune extension n'engage que les entreprises adhérentes de l'une des organisations professionnelles qui l'ont signé du côté patronal, à savoir le C.N.P.F. et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises. Il faut rappeler, en outre, que certains secteurs importants, comme l'hôtellerie, la presse, le secteur agricole, ne sont pas représentés au C.N.P.F. et que certaines organisations patronales adhérentes se sont cependant formellement exclues du champ d'application de l'accord, comme les industries du cuir, de l'habillement, de l'ameublement ou, s'agissant de l'avenant de 1976, des armateurs ou de la Fédération de la bijouterie.

2. LES MODALITÉS ACTUELLES DU DROIT A CONGÉ DE FORMATION

Si le droit à congé se trouve affirmé, il n'est pas sans limites.

La notion d'un pourcentage maximum de bénéficiaires éventuels et d'une possibilité de report par l'employeur figurait déjà, on l'a vu, dans la loi de 1966. L'accord de 1970 posait, quant à lui, des conditions tenant à l'éloignement de l'âge de la retraite, à l'ancienneté dans l'entreprise, au temps écoulé depuis l'obtention d'un diplôme ou le bénéfice d'un précédent stage. Il confirmait aussi la possibilité de différer les congés afin que le pourcentage de salariés absents ne dépasse pas 2 % de l'effectif de l'établissement. La loi de 1971 reprend la plupart de ces dispositions :

• *Le droit à congé.*

Dans l'état actuel de la loi, tout salarié a, tout au long de sa vie active, le droit, sur demande, de s'absenter pour aller suivre un stage de formation. Ce congé est *de droit* et ne rompt pas le contrat

de travail. Il ne peut être refusé par l'employeur dès lors que *certaines conditions* sont remplies.

Pour l'obtenir, le salarié doit justifier de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne pas être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur long ou d'un diplôme professionnel depuis moins de trois ans, et attendre un certain délai dit de « franchise », d'un an minimum s'il a déjà précédemment bénéficié d'un semblable congé.

La loi reprend le pourcentage de 2 % maximum d'autorisations simultanées au titre d'absences demandées : 2 % des salariés dans les établissements de 100 personnes et plus, 2 % des heures de travail dans les établissements d'un effectif inférieur. Certes, l'employeur peut dépasser ce pourcentage mais, dès que ce dernier est atteint, il est fondé à différer une nouvelle demande et à retarder le départ en stage. Notons que les textes d'application de la loi de 1971 ont inclus pour moitié dans la comptabilisation du pourcentage les personnels suivant un stage à l'initiative de l'entreprise.

Le congé ne peut en outre être obtenu que pour un stage *agrée par l'Etat* et sa durée ne peut excéder un an pour un stage continu ou 1.200 heures pour un stage discontinu ou à temps partiel. Mais la notion d'agrément est en l'occurrence très large. C'est ainsi qu'ont été déclarés « agréés » en vue d'accueillir des travailleurs salariés bénéficiant de congés de formation : les stages organisés par les établissements d'enseignement publics ; les stages de l'A.F.P.A. ; les stages organisés en application d'une convention prévoyant l'aide de l'Etat ainsi que les autres stages subventionnés par l'Etat ; les stages organisés par les chambres consulaires ; les stages agréés par l'Etat en vue de la rémunération des stagiaires. Ont été également considérés comme agréés : les stages inscrits sur une liste établie paritairement par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ; enfin, tous les stages qui ont le caractère de stages de prévention, adaptation, promotion, entretien et perfectionnement des connaissances, tels que définis par la loi.

Notons que cet agrément ne vaut que pour l'ouverture du droit au congé et qu'il est distinct de l'agrément permettant de bénéficier d'une aide de l'Etat à la rémunération qui sera mentionné plus loin.

● *La rémunération du congé.*

Le congé de formation n'est pas, en effet, nécessairement payé. Il l'est même rarement. Il ne l'est par l'Etat qu'exceptionnellement pour certains stages spécialement agréés à cet effet.

L'accord de 1970 prévoit certes la possibilité d'un maintien par l'employeur de la rémunération du salarié en congé, pendant 160 heures, sans prise en charge des frais de formation et sous réserve qu'il s'agisse de stages agréés par les commissions paritaires de l'emploi (créées, on s'en souvient, par l'accord national interprofes-

sionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi [1]). Mais il n'impose aucune obligation si ce n'est dans le cas où le stage est organisé à l'initiative de l'entreprise qui accepte l'inscription du salarié.

La loi du 16 juillet 1971 n'impose, de même, aucune *obligation de rémunération*. Elle met à la charge de l'employeur celle, générale, de contribuer au financement de la formation professionnelle continue, mais ne le contraint pas à financer le congé formation.

Le salarié qui demande un tel congé ne peut donc être assuré d'une rémunération que dans trois cas :

- par application de l'accord de 1970, s'agissant de stages organisés à l'initiative de l'entreprise ou agréés par une commission paritaire, mais les stages agréés ne sont pas très nombreux ;
- lorsqu'il choisit un stage agréé au titre de la rémunération par l'Etat, mais la rémunération servie n'équivaut pas au salaire antérieur ;
- lorsqu'il choisit un stage agréé par un « fonds d'assurance-formation », mais ces fonds n'existent pas dans toutes les professions.

Certes, rien n'empêche un employeur de maintenir le salaire d'un travailleur en congé formation, mais s'il n'y est tenu par aucune obligation légale ou contractuelle. Deux mesures peuvent toutefois l'inciter à le faire : d'une part, il pourra bénéficier, dans certains cas, d'un remboursement partiel par l'Etat des sommes ainsi versées ; il pourra en outre imputer ces rémunérations sur sa participation obligatoire. Mais si certaines entreprises prennent ainsi en compte les demandes de formation de leurs salariés, ce n'est pas le cas pour toutes, et l'aide de l'Etat n'y supplée que faiblement.

● *L'aide de l'Etat* à la rémunération des stagiaires n'est en effet prévue qu'en faveur de stages spécialement *agréés* à cet effet. Les agréments sont beaucoup moins nombreux que ceux ouvrant droit à un congé, l'aide de l'Etat n'assurant au salarié, sous forme d'indemnité, qu'un minimum de ressources.

Si l'employeur a maintenu la rémunération, l'aide publique vient en remboursement d'une partie des sommes versées. En l'absence de rémunération contractuelle, l'Etat aide directement le stagiaire, le montant de l'indemnisation variant avec le type de stage.

(1) Elles sont prévues pour chaque profession ou groupe de professions au niveau national, éventuellement régional, et ont pour tâche d'étudier et de promouvoir une politique de formation et d'établir, pour ce faire, la liste des cours, stages, sessions ouvrant droit à un congé rémunéré.

B. — L'insuffisante utilisation du droit à congé.

Toutes les statistiques relatives au bilan de la formation permanente le démontrent et le Conseil économique et social le souligne dans son rapport, le congé de formation est resté un outil peu utilisé par les salariés, les chiffres accusant même une décroissance certaine :

1974 : 88.000 congés dont 23.000 rémunérés en application de l'accord de 1970 pendant 160 heures ;

1975 : 68.000 congés dont 28.000 rémunérés ;

1976 : 58.000 congés dont 27.000 rémunérés.

Les bénéficiaires de congés ne représentaient, en 1976, qu'à peine 2 % de l'ensemble des stagiaires en formation.

Il semble, à l'évidence, que cet échec s'explique :

— d'abord, par des raisons très générales liées à l'insuffisante information des salariés quant à leurs droits et aux possibilités de stages, l'absence de motivation chez certains, la méfiance à l'égard de toute formation (1), voire la crainte de déplaire à l'employeur ;

— mais peut-être, surtout, par l'insuffisance globale de rémunérations ou indemnités versées aux stagiaires, eu égard notamment au coût des stages et aux divers frais auxquels ils s'exposent à laquelle s'ajoute la complexité excessive du système.

Faute d'être financé, le droit au congé est donc resté théorique, les salariés continuant de recourir de préférence aux possibilités offertes dans le cadre du plan de formation des entreprises, ou aux opportunités de formation en dehors de leur temps de travail.

(1) Voir, à ce sujet, le rapport d'information fait au nom de la commission des Finances de l'Assemblée nationale, par M. Ribadeau-Dumas, sur les résultats de la politique de formation professionnelle (n° 1625, 1974-1975).

C. — L'avenant du 9 juillet 1976 : un appel au législateur.

Six ans, jour pour jour, après la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, conclu par toutes les organisations syndicales et les organisations patronales, l'avenant du 9 juillet 1976 vient apporter des modifications nombreuses et discutées au texte d'origine (1). Ni la C.G.T. ni la C.F.D.T. ne l'ont toutefois signé.

Son préambule situe bien le cadre général de la négociation. Il s'agit d'adapter aux réalités les principes affirmés dans l'accord de 1970 et de tenir compte des constatations tirées de l'expérience. Dans cette optique, l'avenant entend :

— améliorer les dispositions relatives à l'exercice du droit au congé de formation ;

— préciser les conditions dans lesquelles il convient d'organiser dans l'entreprise les délibérations relatives à la politique de formation.

L'avenant ne rend pas caduc le texte de 1970 ; le titre I^{er} relatif à la première formation est maintenu. En revanche, les titres II et III sont remplacés par un nouveau texte.

1. LA RÉMUNÉRATION DU DROIT AU CONGÉ DE FORMATION

L'avenant consacre d'abord la distinction très nette entre les règles applicables aux formations conduites à l'initiative de l'entreprise et celles applicables aux formations dont les salariés prennent l'initiative ; il précise très nettement que les conditions exigées des bénéficiaires du congé formation, de même que le pourcentage maximum d'absences simultanées, ne sauraient concerner que les seuls salariés prenant l'initiative d'un stage et non point ceux envoyés en formation par leur employeur.

L'avenant reprend la définition ancienne du congé mais supprime, parmi les conditions requises, celle relative à l'obtention d'un diplôme. Il supprime de même la condition d'ancienneté de deux ans pour les salariés licenciés pour cause économique, qui n'ont pas suivi de stage entre leur licenciement et leur embauchage.

Il réduit en outre le délai de franchise.

(1) L'avenant du 9 juillet 1976 (J.-M. Luttinger) - Droit social, n° 12, décembre 1976.

Mais l'apport essentiel réside dans le principe désormais mieux affirmé d'un *droit à congé payé de formation*.

S'il maintient en effet à 2 % des effectifs le pourcentage d'absences simultanées pour formation demandée, il institue à l'intérieur de ce taux un second quota de 0,5 % de congés obligatoirement rémunérés. Ces chiffres sont respectivement de 3 % et 0,75 % pour les cadres.

2. LE FINANCEMENT DU CONGÉ

Pour prétendre à *rémunération*, les stagiaires admis à bénéficier d'un congé doivent choisir un stage *agréé* par une commission paritaire de l'emploi dont relève l'entreprise, à partir de critères liés au contenu et à la valeur pédagogique des stages, et en fonction de l'intérêt qu'ils présentent « pour les salariés de la profession ».

Lorsque la demande vise un stage de moins de 500 heures, l'employeur est tenu de verser au salarié rentrant dans le quota de 0,5 %, en plus du maintien de sa rémunération pendant les quatre premières semaines ou les 160 premières heures, une indemnité compensatrice de frais de formation dont le montant est égal aux deux tiers des frais de stage, sans pouvoir être inférieure à 22 F par heure ni supérieure à 50 F.

Lorsque la demande vise un stage de plus de 500 heures, agréé dans les mêmes conditions, l'employeur — et ceci est un apport incontestable de l'avenant — maintient la rémunération pendant les treize premières semaines ou les 500 premières heures de formation (600 heures pour les cadres). Les ressources assurées ne peuvent dépasser le salaire plafond de l'U.N.E.D.I.C. ; l'avenant ne met pas, dans le cas de stages longs, les frais de formation à la charge de l'entreprise.

L'avenant prévoit d'autre part qu'un comité national interprofessionnel paritaire pourra étendre à toutes ou certaines professions l'agrément des stages longs prononcé par les commissions paritaires professionnelles.

3. LE RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

L'accord de juillet 1976 aborde dans son titre III le rôle du comité d'entreprise en matière de formation, alors même que celui de 1970 était presque totalement silencieux sur ce point.

Depuis la loi de 1966, les comités sont, on le sait, « obligatoirement consultés sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adapta-

tion à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques ». La loi du 16 juillet 1971, et ses textes d'application, font une large place à cette intervention notamment dans son article 15, qui rend obligatoire la délibération du comité d'entreprise.

Les dispositions de l'avenant portent essentiellement sur les modalités de cette délibération. Elle reste une consultation qui ne contraint pas l'employeur, mais son contenu est précisé, le congé formation faisant l'objet d'une information particulière du comité.

Cette délibération devra désormais porter sur les divers types de formation et les catégories de personnel concernées, sur les moyens pédagogiques utilisés, les conditions de mise en œuvre des formations assurées sur le lieu de travail, les perspectives budgétaires, et les moyens d'information des salariés, notamment sur les stages agréés. Un calendrier est même fixé, distinguant deux phases et deux réunions : — la première avant le 15 novembre où la direction fait le bilan des actions réalisées et en cours et propose son orientation pour l'année à venir ; — la seconde consacrée à la discussion des conditions d'application de la politique suivie.

Enfin, sont précisées les modalités d'information des représentants du personnel et des délégués syndicaux.

S'agissant du congé formation, le comité d'entreprise devrait également se voir communiquer des éléments relatifs au nombre de demandes, à la durée et à la nature des formations correspondantes et aux sommes dépensées par l'entreprise au titre des stages agréés.

4. PORTÉE DE L'AVENANT ET APPEL AU RELAIS DE L'ÉTAT

On peut évidemment s'interroger sur le point de savoir si l'avenant constitue un progrès ou un recul par rapport à l'accord de 1970. Deux centrales syndicales ont refusé de le signer compte tenu de ses clauses trop limitatives.

Les employeurs font valoir de leur côté que leurs engagements financiers ne diminuent pas, au contraire, si l'on tient compte de la prise en charge des frais de formation et du financement des stages de longue durée. Si la rémunération ne concerne que le quart des bénéficiaires d'un congé, alors que le texte de 1970 ne fixait pas de limite, elle constitue une *obligation* pour l'employeur. En outre, la prise en charge, même partielle des frais de stage, subsitue à un droit jusqu'ici incomplet un congé de formation plus réellement payé.

S'agissant du rôle du comité d'entreprise, notons que l'avenant n'en bouleverse pas la nature ni n'innove pas fondamentalement.

La délibération fait seulement l'objet d'une définition plus précise. Mais l'employeur reste maître de la décision finale.

Dès la signature du texte, il apparaissait certain que ce texte négocié appelait des mesures complémentaires, légales et réglementaires, particulièrement en matière de financement des stages organisés entre 160 heures et 500 heures, ou supérieurs à 500 heures. Les pouvoirs publics exprimèrent d'ailleurs rapidement leur intention de soumettre à la réforme la loi de juillet 1971, en tenant compte des résultats des négociations achevées.

C'est le texte qui est présentement soumis au Parlement.

II. — LES OBJECTIFS DU PROJET DE LOI

A. — Le projet initial du Gouvernement.

1. SA PORTÉE

Le projet déposé par le Gouvernement a deux buts essentiels :

- *La généralisation des dispositions de l'avenant du 9 juillet 1976 et l'établissement du relais de l'Etat dans la rémunération des stagiaires.*

- Le texte concerne *tous les employeurs*, même de moins de dix salariés, à la seule exception de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics administratifs.

- Il reprend la disposition contractuelle selon laquelle, dans la limite de 0,5 % des effectifs, tout employeur devra maintenir la rémunération d'un salarié en congé formation pour suivre un stage agréé par une commission paritaire de l'emploi pendant les quatre premières semaines ou les 160 premières heures en cas de stage court (moins de 500 heures), pendant les treize premières semaines ou les 500 premières heures s'il s'agit de stages longs. Mais il prévoit que l'Etat, s'il s'agit de stages agréés par lui, prend le *relais* de l'entreprise à partir de la 161^e heure ou de la 5^e semaine pour les stages de moins de trois mois, à partir de la 501^e heure ou de la 14^e semaine pour les autres.

La durée d'*un an* peut être dépassée, sous réserve d'un engagement financier de l'Etat qui peut également intervenir, dans certains cas, dès le début du stage.

- *La simplification des conditions de rémunération des stagiaires et d'intervention de l'Etat.*

Désormais, la rémunération ne dépendrait plus de la nature des stages mais de la catégorie à laquelle appartiendrait le bénéficiaire, selon qu'il est salarié en activité, demandeur d'emploi ou travailleur non salarié.

2. LES LIMITES DU PROJET

Elles apparaissent à sa lecture même et tiennent non seulement aux limites de l'avenant que le projet se propose de généraliser, mais au système de relais mis en place.

- En premier lieu, *il ne s'agit pas d'une véritable généralisation* puisque demeurent exclus du champ d'application de la loi tous les agents du secteur public, titulaires et non titulaires.

- D'autre part, le projet *n'élargit pas la portée de l'accord*. Il s'en tient strictement aux dispositions négociées, à savoir le pourcentage de 0,5 % de congé rémunéré et ne mentionne pas la couverture par l'Etat des frais de formation. Il est muet sur le rôle du comité d'entreprise.

- En outre, dans sa teneur initiale, le relais par l'Etat qu'il prévoyait n'apparaissait pas sans problème. Il instituait en effet une procédure de *double agrément* : il conservait la nécessité d'un premier agrément *paritaire* pour le maintien par l'employeur de la rémunération pendant les premières semaines puis prévoyait un agrément *public* pour que soit assurée une rémunération par l'Etat.

Cette dualité risquait inévitablement d'entraîner des désaccords, des incohérences et des contradictions. L'Assemblée nationale on le verra a modifié ce système.

D'autres points méritaient enfin d'être précisés, notamment la notion de personnel d'encadrement, et surtout le problème de la participation des salariés à la formation professionnelle.

L'examen par l'Assemblée nationale a apporté sur ces points des améliorations notables dont il convient de la féliciter.

B. — Les améliorations apportées par l'Assemblée nationale.

Tant l'excellent rapport écrit de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale que les débats qui ont entouré l'examen du projet, ont souligné, à côté des aspects indiscutablement positifs du texte, les faiblesses qui pouvaient en altérer la portée et ses incontestables limites.

Un certain nombre de modifications ont été apportées, souvent à l'initiative du Gouvernement, et qui concernent :

- une clarification de la typologie des stages ;
- une définition élargie du droit à congé incluant parmi ses finalités possibles le changement d'activité ou de profession et l'ouverture sur la vie sociale ;
- un assouplissement des conditions minimales pour en bénéficier, en faisant référence, non plus à l'ancienneté dans l'entreprise mais dans la *branche* professionnelle et en permettant que les deux ans requis puissent être compris comme « vingt-quatre mois non consécutifs » ;
- la simplification de la *procédure de l'agrément* ; selon un amendement de l'Assemblée, elle ne comprendrait plus que le *seul agrément de l'Etat*, prononcé après consultation des organisations paritaires, ceci afin d'éviter tous risques de contradictions ou de discontinuité dans les rémunérations ;
- des précisions concernant la nature juridique et les missions des *fonds d'assurance-formation* ;
- l'octroi d'*autorisations d'absences* pour les salariés devant siéger dans des commissions ou comités appelés à traiter des problèmes d'emplois et de formation ;
- la reprise dans le texte du projet, à l'initiative du Gouvernement, des dispositions contenues dans l'avenant en ce qui concerne le rôle du comité d'entreprise.

Tel qu'il est transmis au Sénat, le projet de loi s'avère donc notablement assoupli. Certains points méritent encore d'être améliorés et font l'objet de propositions d'amendements de votre Commission.

C. — L'examen pour avis et les propositions de la commission des Affaires sociales.

Votre commission des Affaires sociales n'est saisie que pour avis de ce texte, qui a été transmis à la commission des Affaires culturelles.

Votre Rapporteur a toutefois examiné en étroite collaboration avec son collègue des Affaires culturelles le projet soumis au Sénat, procédant aux mêmes auditions et consultations, effectuant globalement la même analyse dans un esprit très semblable.

En plein accord avec votre Commission, il a cependant concentré plus particulièrement son attention sur certains points qui lui paraissent essentiels dans leurs implications sociales.

Il est apparu dans cet esprit qu'un type de formation reposant sur l'initiative du salarié, lui ouvrant droit à du *temps* et du *temps rémunéré*, peut permettre d'amorcer, à terme, la flexibilité souhaitée aujourd'hui de la vie professionnelle.

Un exercice plus effectif du congé de formation peut permettre de rééquilibrer, au profit des salariés, les actions de formation trop souvent liées à l'activité de l'entreprise. Il peut aussi favoriser cette alternance travail-études, qui peut être une des solutions aux problèmes que rencontre notre société.

Mais quel que soit son désir de voir développer un droit encore trop inemployé, votre Rapporteur et avec lui votre Commission se doivent de souligner les limites de toute initiative parlementaire.

Le projet de loi généralise un accord intervenu entre partenaires sociaux. Si le Parlement peut, en droit, aller bien au-delà des dispositions négociées, il risque d'apparaître ce faisant comme portant atteinte à la politique contractuelle et décourager, de ce fait, les négociations collectives.

Entre l'ambition et la raison, la voie est étroite, c'est celle qu'a choisie votre Commission.

Son analyse a porté plus particulièrement sur les points suivants :

1. LA TYPOLOGIE DES STAGES : article premier A (nouveau)

Introduit par le Gouvernement en séance publique, cet article vise à maintenir, tout en l'actualisant, la typologie des actions de formation.

Prévue à l'article 10 de la loi de 1971 (art. L. 940-2 du Code du travail) elle avait jusqu'à présent pour but de définir les types de stages susceptibles de recevoir une aide de l'Etat. Elle permettait aussi de déterminer le montant de la rémunération des stagiaires et de préciser le contenu des stages ouvrant droit à congé et pouvant être financés par les employeurs au titre de leur participation obligatoire.

Compte tenu de la modification, prévue par le présent projet, du système de rémunération des stagiaires, fondé non plus sur la nature du stage mais sur la catégorie du bénéficiaire, on peut s'interroger sur l'opportunité de maintenir une classification dont on peut craindre a priori qu'elle ne limite la portée et le développement ultérieur des actions de formation.

En fait, elle garde toute sa raison d'être, même si elle doit être encore précisée.

Elle a d'abord le mérite de tracer les limites du champ de la formation professionnelle, qui doit être axée essentiellement sur l'amélioration de l'insertion des travailleurs, l'accroissement de leur qualification, leur promotion professionnelle et leur accès à la culture. Elle permet ainsi d'éliminer les risques d'amalgame et de détournement éventuel des buts mêmes recherchés. La formation est aussi un « espace juridique », source de droits pour les travailleurs, d'obligations pour les entreprises ; ses objectifs et modalités doivent donc être définis dans des termes suffisamment généraux pour couvrir les aspirations et besoins des intéressés, en même temps que suffisamment précis pour permettre l'information des intéressés et un *contrôle*, notamment de l'Etat avant qu'il n'accorde son agrément ou une aide financière. Cette typologie permet aussi de vérifier le sérieux des actions financées par les entreprises au titre de leur contribution obligatoire.

Dans le système proposé par le projet, elle conserve donc toute sa valeur puisque seuls les types d'action mentionnés à l'article premier A pourront être en partie financés par l'Etat après agrément, donner lieu à congé et au maintien des rémunérations, et se voir affecter tout ou partie de la participation obligatoire des employeurs.

La rédaction du Gouvernement aménage quelque peu les définitions déjà existantes : c'est ainsi qu'elle dissocie stages de conversion et de prévention, ou supprime des conditions d'âge.

Mais, il a semblé à votre Commission, d'accord avec celle des Affaires culturelles, qu'il convenait de préciser plus encore cette typologie :

— d'abord en ordonnant dans un ordre plus logique les diverses actions, en terminant par celle qui doit couronner toute entreprise de formation, à savoir, dans le cadre de l'éducation permanente, l'accès à la culture ;

— en assouplissant ensuite la définition de certains stages. Il vous est ainsi proposé d'étendre à toutes personnes, et non plus seulement aux jeunes, les actions de préformation, ceci afin de prendre en considération les femmes désirant travailler ou retravailler après avoir élevé leurs enfants, ou encore certains travailleurs immigrés. Il a semblé d'autre part nécessaire d'élargir la notion d'entretien et de perfectionnement des connaissances, qui correspond aux besoins les plus souvent exprimés des travailleurs afin d'y inclure la possibilité d'*acquérir* des connaissances pour réaliser plus concrètement la « seconde chance » souhaitée. Serait également mieux affirmée la possibilité de stages culturels et l'orientation générale des actions de formation qui, toutes, s'inscrivent dans le cadre de l'éducation permanente. Il n'a pas par contre semblé nécessaire à votre Commission de retenir expressément la mention de stages linguistiques qui figurent déjà dans la liste des stages d'entretien et de perfectionnement agréés ;

— enfin, il lui est apparu opportun de remplacer la notion de « stage », à son avis trop limitative, par celle d'*action* qui figure d'ailleurs en tête de l'article. Une action de formation peut recouvrir d'autres formes (cours, cycles, sessions, etc.) que celle d'un *stage*, particulièrement si la formation s'effectue à temps partiel ou discontinu.

Tel est l'objet de l'amendement qui vous est proposé à l'article premier A.

2. L'AFFIRMATION DU DROIT AU CONGÉ DE FORMATION ET SES BÉNÉFICIAIRES : article 2

a) *La définition et les finalités du congé* : article L. 930-1.

Le texte proposé pour l'article L. 930-1 du Code du travail modifie les dispositions de l'article 7 de la loi de 1971 (art. L. 930-1-I actuel) et propose une définition très générale du congé de formation et de ses finalités.

Conformément à l'avenant de 1976, et mettant fin à des ambiguïtés nées de l'application de la loi de 1971, il distingue très nettement entre la formation suivie individuellement et à son initiative par le salarié, qui seule relève des dispositions relatives au congé et celle qui résulte d'une participation au plan de formation de l'entreprise.

On sait que, jusqu'à une date très récente, les personnels suivant des stages du fait de la décision de l'entreprise étaient comptabilisés pour moitié, lors du calcul des pourcentages maxima d'absences simultanées. Il suffisait en somme à un employeur d'envoyer 4 % de

ses effectifs en stage dans le cadre du plan de formation qu'il prévoyait, pour ne pas rendre possible l'exercice du droit à congé, limité à 2 % des effectifs. Désormais, les deux types de formation sont clairement dissociés, seules étant pris en compte au titre du 2 % de congés les demandes individuelles résultant de l'initiative des salariés.

Le congé est ouvert pour accéder à un niveau supérieur de qualification professionnelle, changer d'activité ou de profession, s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Ces finalités n'étaient pas exprimées par les textes en vigueur qui se bornaient à offrir la possibilité de suivre des stages agréés par l'Etat. Deux d'entre elles : le changement d'activité et l'accès à la vie sociale, résultent d'amendements de l'Assemblée nationale adoptés avec l'accord du Gouvernement. Ils étendent assez sensiblement la portée du congé mais paraissent conformes à l'esprit même de l'avenant et du projet. Comme le notait le rapporteur, M. Gissinger, un salarié qui, par exemple, souhaiterait se reconvertir ne pourrait guère le faire que par ses propres moyens, tant on imagine mal qu'il puisse y parvenir en suivant les stages prévus au plan de formation de son entreprise.

Il faut aussi souligner que si la dimension culturelle de la promotion individuelle imprègne l'ensemble du projet, ce n'est certes pas pour détourner le travailleur de ses préoccupations professionnelles et les fonds de la formation de leurs finalités profondes. Il s'agit plutôt de répondre à des aspirations très profondément ressenties, notamment, votre Rapporteur a pu le constater, par le personnel d'encadrement ; il s'agit aussi d'offrir aux intéressés une gamme très large de possibilités à tout moment de leur vie professionnelle, et pour diverses motivations, qu'elles soient strictement professionnelles ou au contraire plus tournées vers une formation générale, voire culturelle.

b) Les bénéficiaires du congé : article L. 930-1-1.

Après qu'a été posé en termes très généraux le principe du congé, l'article L. 930-1-1 vient lui apporter quelques limites en précisant son champ d'application :

— il exclut d'abord les agents de l'Etat et des collectivités locales, titulaires et non titulaires ;

— il limite les catégories de stages pouvant être suivis à ceux définis dans la typologie précitée ;

— il reprend la condition d'ancienneté antérieurement prévue.

• *S'agissant des agents de l'Etat*, votre Rapporteur reconnaît qu'il n'est ni de la compétence du législateur, ni opportun de leur

étendre *ipso facto* les dispositions de ce texte ; leur situation statutaire spécifique impose des modalités particulières. Il lui paraît toutefois souhaitable de prévoir dans le présent projet qu'un décret fixera les conditions d'application de la loi aux agents de l'Etat. (Cf. article additionnel après art. 6 bis.)

• *Le congé de formation n'est ouvert que pour suivre un des stages définis précédemment.*

Sous l'empire de la loi de 1971, pour bénéficier d'un congé, le salarié devait suivre un stage agréé par l'Etat. Cette condition disparaît mais demeure exigée, on le verra, si l'intéressé demande à bénéficier d'une rémunération.

En fait, la typologie de l'article L. 900-2 est suffisamment large pour ouvrir aux salariés un éventail très complet — compte tenu de l'amendement présenté par votre Rapporteur à l'article premier A, elle ne devrait permettre d'exclure aucune demande sérieuse.

• Parmi les conditions exigées, ne demeure plus que la *condition d'ancienneté de deux ans*, d'ailleurs allégée à l'Assemblée nationale, par, d'une part, la référence à une ancienneté dans la branche professionnelle et non plus dans l'entreprise, d'autre part, la prise en compte d'une ancienneté « fractionnée ». L'un et l'autre de ces assouplissements devraient favoriser le droit à congé des travailleurs saisonniers ou des travailleurs ayant été touchés par la mobilité.

Disparaît désormais toute référence à la possession d'un diplôme, ce qui concerne particulièrement les jeunes cadres.

Le projet reprend par ailleurs une disposition de l'avenant supprimant toute condition d'ancienneté pour les salariés ayant changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'auraient pas suivi de stage entre leur licenciement et leur reembauche. L'avenant améliorerait d'ailleurs déjà sur ce point le texte de l'accord de 1970, en remplaçant la notion de licenciement collectif par celle de « licenciement économique d'ordre conjoncturel et structurel ».

Votre Commission a longuement débattu de cet article. Elle a reconnu l'intérêt de maintenir, pour le calcul de l'ancienneté minimale requise pour prétendre à un congé, la référence à la *branche professionnelle*. Tout en admettant, à l'intérieur de cette ancienneté de deux ans dans la branche, le principe d'un délai minimum de présence dans l'entreprise, elle n'a pas adopté une proposition de votre Rapporteur tendant à fixer celui-ci à six mois.

L'amendement qu'elle a adopté tend seulement à réparer une erreur de formulation ; si les salariés peuvent prétendre à congé après vingt-quatre mois non consécutifs, il convient, pour ne pas

être en recul sur le droit actuel et sur l'avenant, qu'ils puissent bénéficier de ce droit après vingt-quatre mois consécutifs.

3. LE MAINTIEN DU RÉGIME JURIDIQUE DU CONGÉ : article 3.

Cet article reprend l'essentiel des dispositions des paragraphes II, III et IV actuels, de l'article L. 930-1, sous réserve de quelques modifications et précisions.

- Il maintient à 2 % le pourcentage d'autorisation d'absences simultanées au-delà duquel l'employeur pourra différer une demande de congé.

- Mais si ce taux est calculé par rapport aux effectifs des établissements lorsque ceux-ci comportent plus de 200 salariés, il est calculé par rapport aux heures de travail, si l'effectif est inférieur. Le seuil était de 100 salariés dans le droit actuel. Cette modification ne diminue en rien les droits des salariés. Rappelons que, dans ces entreprises, le nombre d'heures auxquelles les salariés ont droit, peut être reporté d'une année sur l'autre, sans que le cumul puisse dépasser quatre ans.

Notons enfin que tous les employeurs, même ceux employant moins de dix salariés et donc soustraits à l'obligation du 1 %, peuvent se voir demander des congés formation.

Le projet maintient par ailleurs le régime actuel de congé, à savoir :

- (V devenu L. 930-1-5) que le bénéfice en est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou des délégués, que cette absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise, l'inspecteur du travail pouvant être désigné comme arbitre.

- (VI devenu L. 930-1-6) que le congé est assimilé à une période de travail à l'égard des droits notamment à congé payé, que le salarié tient de son ancienneté et qu'il ne peut être imputé sur la durée du congé payé. En conséquence, le congé ne rompt pas le contrat de travail et le salarié se trouve assuré de retrouver son emploi à l'issue de celui-ci. Il va de soi que la notion de « congé » implique l'accord de l'employeur. Un salarié parti en stage, sans cet accord, s'exposerait à voir rompre son contrat de travail et n'aurait aucun droit à réintégration.

Examinant cependant la situation juridique du bénéficiaire d'un congé à l'égard de son employeur, votre Rapporteur a été très sensible à une observation formulée par le Conseil économique et social qui invitait le législateur à mieux protéger le salarié contre les risques de licenciement en cours de stage et à garantir son réemploi.

Il lui a semblé qu'un stagiaire était, en droit, suffisamment protégé, dans la mesure où son contrat de travail n'est pas rompu. Conformément au droit actuel, ce n'est que pour un *motif réel et sérieux*, ou pour *cause économique*, et sous réserve de respecter les procédures prévues, qu'un employeur pourrait le licencier.

Inscrire dans la loi, comme le propose le Conseil économique et social, que pendant la durée du congé l'employeur ne peut, sauf faute grave de l'intéressé, licencier le bénéficiaire d'un congé à moins qu'il ne justifie de l'impossibilité où il se trouve de maintenir le contrat de travail, n'ajoute donc rien au droit. Telle est déjà la situation présente.

Plus délicate est la question du *réemploi*, particulièrement si l'employeur a dû remplacer l'intéressé dans son poste.

Il ne fait pas de doute que l'employeur est tenu, à l'expiration du congé, de réintégrer le salarié, soit dans son emploi précédent soit dans un emploi équivalent.

Mais le problème peut se poser de savoir s'il ne convient pas de prévoir que l'employeur devra tenir compte des nouvelles qualifications éventuellement acquises, notamment à la suite d'une action de promotion.

Une proposition a été faite en ce sens à l'Assemblée.

Votre Rapporteur ne peut que souhaiter une telle mesure qui correspond bien à l'esprit du projet, mais il lui paraît difficile de l'imposer par la loi, alors même que certaines conventions collectives ne reconnaissent pas tous les diplômes technologiques.

4. LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ ET LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR : article 4

a) *Article L. 930-1-7 : le maintien de la rémunération par l'employeur et l'agrément des stages.*

Le principe du maintien par l'employeur de la rémunération des bénéficiaires de congé formation est un des éléments essentiels du projet, directement repris de l'avenant de 1976.

Si le congé de formation reste jusqu'à présent inexercé par les travailleurs, c'est, on le sait, en grande partie du fait de l'insuffisance des garanties en matière de rémunération. L'accord de 1970 avait certes prévu pour les stages agréés par les commissions paritaires le maintien pendant 160 heures du salaire à la charge de l'employeur. Mais outre qu'il n'était pas prévu de couverture des frais de stage, ni de rémunération au-delà de 160 heures, aucune obligation n'était imposée à l'employeur. La loi de 1971 n'avait mention-

né, on l'a dit, aucune modalité particulière de financement de ces demandes individuelles de congé, renvoyant à des dispositions contractuelles et à une participation éventuelle de l'Etat.

L'innovation essentielle du projet, reprise de l'avenant, est l'obligation faite à l'employeur de rémunérer un minimum de bénéficiaires de congés, suivant non seulement des stages courts (moins de 500 heures) mais aussi des stages longs. Il était entendu, dès la signature de l'accord, que l'Etat assurerait, au-delà des limites imposées aux employeurs, la continuation du versement des rémunérations. C'est ce que prévoit l'article 9 du texte. Le pourcentage de bénéficiaires est fixé à l'article L. 930-1-8.

L'article L. 930-1-7 confirme quant à lui le principe du maintien de la rémunération antérieure :

— pendant les *quatre premières semaines* ou les *160 premières heures* s'il s'agit de stages inférieurs à 500 heures ;

— pendant les *treize premières semaines* ou les *500 premières heures* s'il s'agit de stages longs. Cette durée, comme le prévoit également l'avenant, est portée à *600 heures* pour le personnel d'encadrement.

Le maintien de la rémunération est, dans le texte adopté par l'Assemblée nationale, lié à la participation des salariés, admis au congé, à un stage *agréé par l'Etat*. Le projet initial reprenant les termes de l'accord de 1976 renvoyait quant à lui à des stages *agréés paritairement*. Mais il est apparu au cours de l'examen par l'Assemblée que l'institution d'un double agrément : le premier, *paritaire*, pour les premières semaines de stage, le second, *public*, pour la continuation des rémunérations, présentait des risques *d'incohérences et de contradictions*. Outre le fait qu'il n'existait pas dans toutes les branches de comités paritaires, que ceux-ci ne fonctionnent pas toujours lorsqu'ils existent dans des conditions satisfaisantes, l'obligation d'un agrément paritaire semblait en outre en contradiction avec l'esprit du projet.

Le congé, conformément à l'article 2, peut avoir en effet des finalités plus larges que strictement professionnelles ; il peut aussi permettre aux salariés de se préparer à un changement d'activité. L'agrément des stages par les seuls organismes paritaires de branches risque en cela de limiter l'éventail des choix des salariés. D'où l'intérêt de la solution choisie par l'Assemblée, à savoir un seul agrément, l'agrément de l'Etat.

Il suffit donc que le stage choisi par le salarié soit agréé par l'Etat pour que joue l'obligation de l'employeur. Il est évident que les commissions paritaires continueront à agréer des stages et que leur décision liera l'entreprise. Un nombre important de salariés

pourront ainsi faire des stages courts sans intervention ni agrément de l'Etat.

Si l'Assemblée nationale a admis que l'agrément de l'Etat — dont nous proposons de renvoyer les modalités à l'article L. 960-2 — devait être précédé d'une consultation des partenaires sociaux. Votre Commission estime quant à elle qu'il convient de développer plus encore la participation des parties intéressées à la prise de décision d'agrément public, afin, une fois de plus, de ne pas décourager les négociations contractuelles.

Sur cet article, votre Rapporteur vous propose, outre une modification purement rédactionnelle au premier alinéa, un amendement tendant à préciser la notion de *personnel d'encadrement*. De plus en plus employée dans les discussions sociales, son contenu et ses limites demeurent très vagues. Cette catégorie de personnel devant bénéficier, de par ce texte, de droits supérieurs à ceux des autres salariés, il convient en conséquence de tenter une approche réaliste de son contour.

Il a semblé à votre Commission souhaitable de s'en remettre, comme le fait d'accord de 1976, aux définitions des conventions collectives.

b) Article L. 930-1-8 : les limites de l'obligation de l'employeur.

Reprenant les dispositions de l'avenant, cet article limite à 0,5 % des effectifs (0,75 % pour les cadres) l'obligation minimale de rémunération des congés.

Ce taux a permis à certaines organisations syndicales d'affirmer que l'avenant était en recul par rapport à l'accord de 1970, qui ne prévoyait aucun pourcentage. Mais il s'agit, dans les limites du 0,5 % d'une obligation pour l'employeur, ce qui ne peut manquer d'être considéré comme l'assurance d'un droit réel à congé de formation rémunéré.

L'amendement de votre Rapporteur tend à préciser qu'il ne s'agit là que d'une obligation « plancher » s'imposant en l'absence d'accord particulier plus favorable et qu'il reste possible à toute entreprise d'aller au-delà de ce seuil minimum.

Le dernier alinéa de cet article concerne les entreprises de moins de dix salariés, qui sont également soumises à l'obligation de rémunération, alors qu'elles ne sont pas tenues au 1 %. Afin de ne pas les pénaliser excessivement, il est prévu que les charges nées de la rémunération des bénéficiaires de congé ne sauraient dépasser la somme résultant de leur assujettissement à la participation obligatoire.

Les articles L. 930-1-9 et L. 930-1-10 n'appellent pas de la part de votre commission de commentaires particuliers. Par contre elle vous propose un amendement sur l'article L. 930-1-11 qui renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser certaines modalités d'exercice du droit à congé.

L'amendement ne tend qu'à une modification de référence, afin d'étendre la portée de l'article à l'ensemble du droit à congé et non pas seulement au seul congé rémunéré.

5. LE CONGÉ DES JEUNES TRAVAILLEURS : article 6 (Article L. 930-2.)

Cet article reprend l'essentiel des dispositions du congé des jeunes travailleurs, en apportant certaines précisions. Il convient de rappeler que ce congé concerne les jeunes travailleurs salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel ou bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage. Il leur ouvre droit, dans l'état actuel des textes, à un congé de cent heures par an et non imputable sur les congés payés, pour suivre un stage agréé par l'Etat. Il est accordé de droit les deux premières années de présence dans l'entreprise et jusqu'à ce qu'ils atteignent vingt ans révolus, une ancienneté minimale de six mois étant exigée par ailleurs (art. R. 930-7). L'article 6 apporte deux innovations :

— compte tenu de la nouvelle comptabilisation de l'ancienneté minimale pour bénéficier d'un congé de formation, la référence à la durée pendant laquelle peut s'exercer le droit est faite en fonction de la présence, non plus dans l'entreprise, mais dans la *branche professionnelle* ;

— la durée du congé est portée à 200 heures afin de permettre une formation plus complète.

Votre Commission a noté qu'aucune dispositions ne précise, ni actuellement, ni dans le projet, quels sont les droits à rémunération de ces jeunes stagiaires.

Dans la mesure où l'article 6 *bis* permet l'imputation des rémunérations éventuellement versées sur la contribution obligatoire des entreprises, il lui est apparu possible de prévoir que ce « congé jeunes » serait rémunéré par l'employeur comme temps de travail.

Pour s'assurer toutefois du sérieux des stages suivis, elle propose en outre de préciser que les actions de formation ouvrant droit à ce congé rémunéré doivent être agréées par l'Etat.

6. L'IMPUTABILITÉ DES DÉPENSES DUES AU CONGÉ : article 6 bis

Cet article est relatif à l'imputabilité des dépenses dues au titre du congé formation rémunéré et du congé de jeunes salariés. Il ne s'agit pas seulement de la rémunération des stagiaires mais encore des frais de formation. Il prévoit que ces dépenses sont admises au titre de la participation des employeurs.

Il a semblé à votre Commission nécessaire de préciser que si ces dépenses peuvent effectivement être prises en compte dans le montant de la participation, elles ne sauraient être limitées par celle-ci. Un employeur ne saurait en effet se soustraire à son obligation de maintenir la rémunération d'un salarié en congé sous prétexte que ses dépenses de formation dépassent le 1 % légal. Tel est l'objet de l'amendement proposé.

7. LE PROBLÈME DES AGENTS PUBLICS : article additionnel après l'article 6 bis

L'amendement de votre Rapporteur tend à inclure parmi les bénéficiaires du présent projet les personnels titulaires et non titulaires de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics.

Si ceux-ci bénéficient d'ores et déjà de dispositions en la matière, elles sont moins favorables, s'agissant essentiellement des non titulaires, que celles prévues par le présent texte.

Le Conseil économique et social, dans son rapport précité, soulignait la nécessité d'étendre au secteur public les dispositions envisagées. On se souvient que la loi de 1971 consacrait un titre entier aux agents publics, renvoyant pour l'essentiel à des textes réglementaires. Suivant cette voie, d'ailleurs conforme à la répartition des compétences entre le législateur et l'exécutif, votre Commission vous propose de s'en remettre à un décret du soin de prévoir les conditions d'application aux agents de l'Etat des dispositions nouvellement proposées.

8. L'AGRÈMENT PAR L'ÉTAT ET LA RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES

Le second volet du projet concerne la remise en ordre du système de rémunération des stagiaires. Il substitue pour l'essentiel à des rémunérations liées à la nature des stages, des rémunérations liées à la catégorie des stagiaires. Ainsi devrait être largement simplifié notre dispositif financier.

Les salariés bénéficiaires du congé formation se verront attribuer des rémunérations calculées en fonction de leurs salaires antérieurs.

Les demandeurs d'emploi seront émunérés, soit en fonction de ce salaire, soit en fonction du S.M.I.C.

Les travailleurs non salariés le seront également en fonction du S.M.I.C.

Les modalités du régime des rémunérations demeurent de la compétence du décret, mais plusieurs lignes directrices devraient les sous-tendre.

— une rémunération publique ne sera accordée que si les stagiaires suivent une formation agréée par l'Etat ;

— cette rémunération doit être davantage comprise comme la compensation d'une perte de salaire que comme l'assurance d'un revenu ;

— elle doit inciter à une formation.

En conséquence, si la référence au salaire antérieur est le plus souvent effectuée, la rémunération versée sera en tout état de cause plafonnée à une somme comprise entre 3 et 5 fois le S.M.I.C.

Dans ce chapitre II, quelques articles ont retenu l'attention de votre Commission, notamment l'article 960-2 (art. 8) auquel elle a proposé d'ajouter les dispositions relatives à l'agrément par l'Etat.

Cet article L. 960-2 pose le principe de la participation de l'Etat à la rémunération des seuls stagiaires suivant des stages agréés par lui, ainsi que les lignes directrices de la réforme opérée, s'agissant des rémunérations.

L'agrément du stage par l'Etat n'entraînerait pas seulement une participation publique mais aussi l'obligation faite aux employeurs de rémunérer, soit pendant un mois, soit pendant trois mois, les bénéficiaires éventuels de congés de formation. Votre Commission a jugé opportun d'associer davantage les partenaires sociaux dans la procédure d'agrément.

Outre le transfert à cet article de l'alinéa antérieurement prévu à l'article L. 930-1-7 relatif à la consultation du Conseil national de la formation professionnelle, elle propose :

— de prévoir, non pas la consultation, mais l'avis de ce Conseil ;

— que soient soumis par priorité à l'agrément de l'Etat — sans préjuger de sa décision finale — les stages agréés par les organismes paritaires.

Cette formule devrait ne pas décourager la poursuite de l'activité des comités paritaires de l'emploi qui conservent leur raison d'être, et amener par là même les pouvoirs publics à prendre en compte les besoins des partenaires sociaux.

9. LA COUVERTURE DES FRAIS D'HÉBERGEMENT : article 9 (L. 960-7).

L'article L. 960-7 met à la charge de l'Etat le remboursement des frais de transport des stagiaires. Demeurent exclus les frais d'hébergement, ainsi que les frais de formation (inscription au stage) qui peuvent être très élevés.

L'accord de 1976 prévoit, on le rappelle, dans le cas de stages agréés paritairement une indemnisation partielle et forfaitaire des frais de stage. Il ne dit mot sur les frais d'inscription à des stages longs.

La loi est également muette sur ce point et la discussion à l'Assemblée nationale n'a pas permis de dégager une solution.

Sans revenir sur cette question pourtant essentielle, votre Commission estime toutefois nécessaire de prévoir la prise en compte, à côté des frais de transport, des frais d'hébergement.

L'article R. 322-18 pris en application de la loi de 1963 sur le Fonds national de l'emploi prévoit déjà une compensation forfaitaire des frais de logement en cas de stage suivi par des demandeurs d'emploi.

L'amendement de votre Commission ne bouleverse donc pas le droit existant mais confirme une pratique qui mérite d'être généralisée.

10. LE DÉVELOPPEMENT DES FONDS D'ASSURANCE-FORMATION : articles L. 960-8 à L. 960-10.

Les textes proposés améliorent quelque peu le droit en vigueur, s'agissant des F.A.F. et précisent certaines notions.

Il convient de rappeler que ces fonds constituent l'un des moyens mis à la disposition des professions pour s'organiser en vue du développement de leurs actions de formation. Ils peuvent être créés au bénéfice des salariés dont les employeurs sont tenus à l'obligation légale de participation financière, soit au bénéfice des travailleurs indépendants ou d'employeurs non assujettis.

Au 31 juillet 1977, existaient 84 fonds de salariés regroupant près de 55.000 entreprises et 2,6 millions de salariés.

Les F.A.F. des non-salariés se sont développés beaucoup plus lentement, car les versements qu'ils peuvent recevoir ne sont pas libérateurs de l'obligation financière prévue à l'article L. 950-2.

Les articles 960-8 à 960-10 tendent à encourager l'action de ces fonds qui bénéficient essentiellement aux salariés des petites et moyennes entreprises.

L'article L. 960-8 précise leur régime juridique, l'article L. 960-9 est plus particulièrement relatif aux fonds des salariés, l'article L. 960-10, aux fonds des non-salariés.

Les amendements de votre Commission précisent certains points particuliers :

— à l'article L. 960-8, il substitue la notion de personnalité *morale* à celle de personnalité civile ;

— à l'article L. 960-9, il prévoit la possibilité d'un remboursement des frais de stage, ainsi que l'avis nécessaire, avant l'agrément, de la délégation du Conseil national de la Formation professionnelle. Il reprend enfin le droit actuel relatif aux déductions des contributions versées par les employeurs, pour l'établissement d'impôt sur le revenu de l'impôt sur les sociétés.

11. COUVERTURE-ACCIDENTS DE TRAVAIL DES STAGIAIRES AGRICOLES : article additionnel avant l'article 9 bis (Art. L. 980-4.)

Le maintien du salaire par l'employeur durant les stages de formation continue, jusqu'ici limité, devrait devenir pratique courante.

Or, actuellement, cette situation semble soulever des difficultés au regard de la couverture en accidents du travail des stagiaires.

En effet, alors que l'article L. 980-I du Code de travail pose le principe du maintien de tous les stagiaires de formation professionnelle continue au régime de sécurité sociale auquel ils étaient rattachés au moment de leur entrée en stage pour les risques maladie vieillesse, l'article L. 980-4 du même Code affine tous les stagiaires au régime général de la sécurité sociale pour le risque accidents du travail (à la seule exception des fonctionnaires de l'Etat et des agents titulaires des collectivités locales.)

L'employeur restant débiteur des cotisations sur le salaire maintenu se trouve ainsi devoir continuer de verser les cotisations maladie vieillesse à son régime habituel ; mais lorsqu'il s'agit d'un employeur agricole, il doit demander son affiliation au régime général pour le versement des cotisations accidents du travail pour son seul stagiaire et la seule période, très limitée, du stage.

Indépendamment des problèmes soulevés par ce double rattachement, cette situation risque d'engendrer des difficultés au niveau de la prise en charge des accidents, notamment lorsque le stage se déroule à temps partiel.

Les dispositions de l'article L. 980-4 du Code du travail se justifiaient au regard du régime agricole lors de la parution de la loi n° 575 du 16 juillet 1971, par l'absence de régime obligatoire de protection contre les accidents du travail.

Dès lors que la loi n° 965 du 25 octobre 1972 a instauré le régime des accidents du travail des salariés agricoles, à parité avec le régime général, l'affiliation à ce dernier régime des stagiaires relevant du régime des salariés agricoles avant leur entrée en stage ne paraît plus se justifier.

En raison des difficultés exposées ci-dessus, cette affiliation pourrait être supprimée dans tous les cas où l'employeur habituel du stagiaire reste redevable des cotisations sociales pendant le stage.

Ce but pourrait être atteint par une modification de l'article L. 980-4 du Code du travail.

Tel est l'objet de l'amendement de votre Commission.

12. LA PARTICIPATION DES SALARIÉS A LA DÉTERMINATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION

a) *La rémunération de la présence à des comités* : article 9 bis.

Cet article, qui résulte d'une rédaction du Gouvernement, est relatif aux autorisations d'absence accordées aux salariés participant à des commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires traitant des problèmes d'emploi et de formation. Lié au problème essentiel de la participation des salariés à la définition des actions de formation, cette disposition a été depuis longtemps réclamée par les organisations syndicales et souhaitée par le Conseil économique et social. Elle est, dans sa rédaction actuelle, contestée sur deux points :

- l'absence d'un crédit d'heures précis ;
- la non-rémunération des absences autorisées.

Si la fixation *a priori* d'un crédit d'heures précis peut s'avérer trop rigide, la question de la rémunération mérite d'être réexaminée. Il a semblé en effet à votre Commission qu'il convenait de donner des moyens réels de participation aux salariés. Faute de rémunération, toute autorisation d'absence est illusoire.

Le texte adopté à l'Assemblée nationale n'étant pas sur ce point assez précis, elle vous propose :

- de poser le principe du maintien de la rémunération ;
- de prévoir, soit une mise de cette dépense à la charge des organismes de concertation ou à la charge de l'employeur ; dans ce cas, le salaire versé peut être imputé sur la participation obligatoire des employeurs.

b) *La délibération du comité d'entreprise* : article 9 ter.

Cet article reprend l'essentiel des dispositions de l'avenant de 1976 concernant le contrôle par le comité d'entreprise du plan de formation de l'entreprise. Il prévoit la communication dans les trois semaines précédant la réunion du comité ou de la commission de formation, obligatoire dans les entreprises de plus de trois cents salariés, de documents d'information dont la liste sera fixée par décret. L'avenant de 1976, énumérant les documents communiqués obligatoirement, votre Commission souhaite que le décret reprenne très exactement l'énumération prévue.

L'amendement de votre Commission tend seulement à reprendre dans la loi une disposition de l'avenant prévoyant l'information des délégués syndicaux.

..

Tels sont les principaux articles du projet qui ont retenu l'attention de votre commission des Affaires sociales.

Sous réserve des amendements présentés, elle vous propose adopter le projet transmis par l'Assemblée nationale.

III. — AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR LA COMMISSION

Article premier A (nouveau).

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

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'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :

« 1° les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles 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 actions d'adaptation. Elles 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 actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

« 4° les actions de prévention. Elles 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 actions de conversion. Elles 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 actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles 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.

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

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. »

Art. 4.

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

Amendement : Dans le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 930-1-7 du Code du travail, remplacer les mots :

« ...au titre de l'article L. 960-2 ci-dessous, ... »

par les mots :

« ...dans les conditions définies à l'article L. 960-2, ... »

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

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

« Cette durée est portée à 16 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.

Art. 4.

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

Amendement : Au début du texte proposé pour l'article L. 930-1-8 du Code du travail, insérer les mots :

« Sauf accord particulier plus favorable, ... »

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

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. 6.

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

Amendement : Rédiger comme suit le texte proposé pour le paragraphe I de l'article L. 930-2 du Code du travail.

« I. — Les salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel, ou 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 la branche professionnelle et jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de vingt ans révolus, à un congé leur permettant de suivre des stages agréés par l'Etat. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé. Il est rémunéré par l'employeur comme temps de travail. »

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. 930-2. »

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.

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

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

« 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 :

« Lui sont soumis par priorité en vue d'agrément, les stages agréés par 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. »

Art. 9.

Art. L. 960-3 du Code du travail.

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

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

Amendement : Dans le texte proposé pour l'article L. 960-7 du Code du travail, après les mots :

« ... nécessités de ces stages... »

insérer les mots :

« ... ainsi que les frais d'hébergement... »

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

Amendement : Dans le texte proposé pour l'article L. 960-8, du Code du travail, remplacer les mots :

« ... personnalité civile. »

par les mots :

« ... personnalité morale. »

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

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

« 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 et participent en tout ou partie aux frais de formation, hébergement et transports supportés par les salariés. »

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 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 du Code du travail est complété *in fine* par un 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. »

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

Amendement : Dans la première phrase du deuxième alinéa du texte proposé pour l'article L. 960-10 du Code du travail, remplacer les mots :

« ... les chambres de commerce ou d'industrie... »

par les mots :

« ... les chambres de commerce et d'industrie... »

Article additionnel avant l'article 9 bis (nouveau).

Art. L. 980-4 du Code du travail.

Amendement : Avant l'article 9 bis (nouveau), insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« L'article L. 980-4 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 980-4.* — Les dispositions de l'article L. 416, deuxième du Livre IV du Code de la sécurité sociale sont applicables à l'ensemble des stagiaires de la formation professionnelle continue, réserve faite :

« • des fonctionnaires de l'Etat et des agents titulaires des collectivités locales qui restent régis par les dispositions qui leur sont propres,

« • des stagiaires relevant, à leur entrée en stage, du régime des salariés agricoles, qui restent rattachés à ce régime. »

Art. 9 bis (nouveau).

Art. L. 990-8 du Code du travail.

Amendement : Rédiger comme suit le début du dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 990-8 du Code du travail :

« L'autorisation d'absence comporte maintien de la rémunération. Un décret fixe les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire sont supportées par les organismes visés à l'alinéa précédent ou par l'entreprise. Dans ce cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires... » (*Le reste sans changement.*)

Art. 9 ter (nouveau).

Amendement : Compléter comme suit le deuxième alinéa de cet article :

Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.