

INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES DE 16 A 26 ANS

par **Simone BALLET,**

Docteur en Droit, Professeur de Sciences Economiques à l'I.U.T. de Paris-V

DIRECTEUR : Gérard GAUME
Secrétaire de la Confédération Générale du Travail

REDACTEUR EN CHEF : Francis SARAMITO
Licencié en Droit, Diplômé de l'Ecole Libre des Sciences Politiques
(1948-1978) Maurice BOITEL, Avocat à la Cour de Paris †

SECRETAIRE DE REDACTION : Jean-Claude WARTEL

COMITE DE REDACTION

Nicolas ALVAREZ, Docteur en Droit — Simone BALLET, Docteur en Droit, Professeur de Sciences Economiques à l'I.U.T. de Paris V. — Simone BENAMARA-BOUAZIZ, Avocat au Barreau de Paris. — Michèle BONNECHERE, Maître-Assistant à l'Université de Paris I. — Paul BOUAZIZ, Avocat au Barreau de Paris. — Robert BOUIS, Docteur en Droit. — Roger BOUROT, Licencié en Droit, Service Juridique de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires. — Raoul BRONDY, Avocat au Barreau de Paris. — Sergé CAPPE, Directeur de l'I.N.C.A.-C.G.T.-C.G.I.L. — Maurice COHEN, Docteur en Droit. — Robert FOL, ancien Président Général du Conseil de Prud'hommes de Paris. — Michel GOND, membre de la Commission Exécutive Confédérale. — Jacques GRINSNIR, Avocat au Barreau de Paris. — Jean GUILLEMOT, Avocat au Barreau de Paris. — Marc HENRY, Avocat au Barreau de Paris. — Michel HENRY, Avocat au Barreau de Paris. — Marie JACEK, Licenciée en Droit. — Daniel JOSEPH, Avocat au Barreau de Lille. — Yves-Henri NEDELEC, Avocat au Barreau de Paris. — Max PETIT, Inspecteur du Travail. — Marcel PIQUEMAL, Professeur à la Faculté de Droit de Dijon. — Pascal RENNES, Inspecteur du Travail. — Marc RICHEVAUX, Magistrat. — Jean SCHLISSINGER, Avocat au Barreau de Paris. — Patrick TILLIE, Avocat au Barreau de Lille.

LE NUMERO SIMPLE : 37,90 F dont 2,90 F de frais de port)
LE NUMERO DOUBLE : 75,80 F dont 5,80 F de frais de port)

ABONNEMENT ANNUEL :

France Métropolitaine —————	}	380 F (310 F pour les adhérents à la C.G.T.)
Départements d'Outre-Mer ———		
Territoires d'Outre-Mer ———		

Etranger ————— 500 F

Rédaction :

263, rue de Paris, 93516 MONTREUIL CEDEX - Téléphone : 851-84-69

Administration et abonnements :

67, rue de l'Aqueduc, 75010 PARIS -:- 205-75-27

Chèque Postal : Droit Ouvrier, Paris 11.779.43

Préciser sur le chèque postal : "Abonnement au Droit Ouvrier".

"INSERTION : action d'insérer, faire entrer" (Larousse).

Le contraire d'insérer est : laisser en marge, marginaliser.

INTRODUCTION

Sur les 2.252.100 demandeurs d'emploi inscrits à la fin du mois de janvier 1984 à l'A.N.P.E., le groupe le plus important est constitué par les 906.300 jeunes de moins de 25 ans, dont la moitié est dépourvue de diplômes, et le tiers à la recherche d'un premier emploi. Peut-on les "LAISSER EN MARGE", eux et le million de jeunes arrivant chaque année dans la population active ? Imagine-t-on les conséquences économiques, sociales, judiciaires, politiques de l'existence de 900.000, puis d'un million de "MARGINIAUX" ? L'insertion sociale et professionnelle des jeunes n'est pas un choix. C'est une nécessité.

Mais comment insérer ces jeunes, diront certains, en pleine crise, en pleines mutations technologiques ? Ainsi posé, le problème est effectivement insoluble. Il ne peut y avoir de solution à un problème posé à l'envers. Le vrai problème étant : comment sortir de la crise, réussir les mutations technologiques sans insérer ces jeunes ?

Tous les rapports officiels soulignent, en effet, l'insuffisance de formation qualifiée pour les nouvelles technologies. Aussi, le premier souci du gouvernement de gauche fut-il la formation professionnelle des jeunes. Sous l'impulsion du Ministre de la formation professionnelle, des mesures d'urgence furent aussitôt prises pour combler les lacunes les plus insupportables : un jeune adolescent sur six était en situation précaire en mars 1981 (1).

Dès juin 1981, dans le cadre du plan "Avenir-Jeunes", des aménagements corrigèrent les aspects les plus néfastes des pactes pour l'emploi qu'il fallut bien reconduire provisoirement, en attendant l'élaboration de nouvelles mesures.

Le Ministre de la Formation Professionnelle supprima les exonérations de charges sociales pour simple embauche de courte durée ainsi que les stages pratiques en entreprise qui n'avaient aucun aspect formatif : exauçant ainsi une revendication de la C.G.T. (2).

Dans le même temps étaient mises en chantier des réformes de structure qui ont permis d'apporter, les deux années écoulées, des novations importantes qui tranchent avec les pratiques précédentes.

- L'ordonnance du 26 mars 1982 sur l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans a consacré une approche nouvelle de ce problème : fondé sur l'alternance et décentralisé dans sa mise en œuvre, le dispositif qu'elle engendre ouvre la possibilité à toutes les forces sociales concernées de tenir leur place dans l'insertion des jeunes dans la société.

- Cette ordonnance s'est accompagnée d'un effort parallèle contre le chômage des 18-25 ans qui représente plus de 35 % du chômage total. Pour eux, le gouvernement a décidé de diversifier le contrat emploi-formation. La crise économique n'est pas un phénomène cantonné au seul domaine économique. Elle s'intègre dans une crise générale de la société : crise sociale, notamment avec ses répercussions sur les rapports des jeunes à l'éducation, à la formation. De même que les mutations technologiques impliquent des mutations pédagogiques : c'est-à-dire de nouvelles formes d'éducation, de formation. Aussi, à côté du contrat emploi-formation traditionnel dont l'utilisation sera développée, deux autres types de contrats sont créés et proposés aux jeunes par les décrets du 19 mai 1983 : les contrats emploi-adaptation et emploi-orientation.

- Enfin, le gouvernement a décidé de mettre en place un véritable plan d'insertion professionnelle et sociale pour les jeunes de 16 à 26 ans afin de poursuivre l'effort entrepris en faveur de leur formation. Ce plan a donné naissance à une loi portant réforme de la formation professionnelle continue qui comporte un "volet jeunes".

L'importance de ce plan est confirmée par l'âpreté de la bataille juridique qu'il a déclenchée. Bataille riche de significations et d'enseignements.

(1) « Emploi précaire des jeunes ou chômage différé ? » D.O. mars-avril 1981, p. 82 et suiv.

(2) Cf. « Journées nationales d'études de la C.G.T. pour l'emploi et la formation », 20 et 21 novembre 1980.

PLAN

INTRODUCTION

PREMIERE PARTIE :

L'INSERTION PROFESSIONNELLE
DES JEUNES DE 16 A 18 ANS
(ordonnance du 26 mars 1982)

- I. — LE DISPOSITIF D'ACCUEIL, D'INFORMATION ET D'ORIENTATION.
- A) Les permanences.
B) Les missions locales.
- II. — LA TYPOLOGIE DES STAGES.
- A) Les stages de « formation alternée de qualification ».
B) Les stages « d'orientation collective approfondie ».
C) Les stages de « formation alternée d'insertion ».
- III. — LE STATUT JURIDIQUE ET LA REMUNERATION DES STAGIAIRES.
- A) Le statut juridique : « stagiaires de la formation professionnelle ».
B) La rémunération du stagiaire.
- IV. — L'EVALUATION DU DISPOSITIF.
- A) Les jeunes dans le dispositif.
B) L'attitude des entreprises face au dispositif.
C) La mobilisation des salariés des entreprises d'accueil.
D) Les sorties de stage et la validation des acquis.

CONCLUSION de la première partie.

DEUXIEME PARTIE :

LES NOUVEAUX CONTRATS EMPLOI-FORMATION
POUR LES JEUNES DE 18 A 26 ANS
(décret du 22 septembre 1983)

- I. — LA TYPOLOGIE DE CES CONTRATS.
- A) Le contrat emploi-formation (traditionnel).
B) Le contrat emploi-adaptation.
C) Le contrat emploi-orientation.

II. — LA CONVENTION ENTRE L'ETAT ET L'EMPLOYEUR. L'AIDE DE L'ETAT.

- A) La convention individuelle.
B) Les conventions-cadres.
C) L'aide de l'Etat.

III. — LE REGIME JURIDIQUE DE CES NOUVEAUX CONTRATS.

- A) Leur conclusion doit être précédée de formalités préalables.
B) Leur objet.

IV. — LE STATUT DU SALARIE SOUS CONTRAT EMPLOI-FORMATION, EMPLOI-ADAPTATION ET EMPLOI-ORIENTATION.

- A) Ses droits individuels.
B) Les droits collectifs.

CONCLUSION de la deuxième partie.

TROISIEME PARTIE :

LES FORMATIONS EN ALTERNANCE
POUR LES JEUNES DE MOINS DE 26 ANSI. — LES TROIS FORMULES DE L'ACCORD
DU 26 OCTOBRE 1983 SUR « LA FORMATION
ALTERNEE ».

- A) La première formule a pour objectif « l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi ».
B) La seconde formule a pour objectif « l'initiation à la vie professionnelle ».
C) La troisième formule a pour objet « l'acquisition d'une qualification professionnelle ».

II. — LE «VOLET JEUNES» DE LA REFORME DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.
(loi du 24 février 1984 dite « loi Rigout »)

- A) Les formations ayant pour objet « l'acquisition d'une qualification ».
B) Les formations ayant pour objet « l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi ».
C) L'Etat peut prendre l'initiative de « stages d'initiation à la vie professionnelle » pour les jeunes de 18 à 25 ans.

CONCLUSION GENERALE.

PREMIERE PARTIE

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DE 16 A 18 ANS

« Des dizaines de milliers de jeunes gens et de jeunes filles de 16 à 18 ans sont en chômage, faute d'avoir trouvé un emploi ou une formation ». C'est sur ce constat que le Président de la République introduisait l'Ordonnance du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer à ces jeunes une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale.

L'élaboration de ces mesures a pour origine les réflexions menées au Ministère de la Formation Professionnelle, les propositions des organisations syndicales et le rapport du professeur Schwartz (3). « Faut-il privilégier l'insertion sociale ou la qualification de ces jeunes ? », s'interrogeait celui-ci. Opposition erronée, estimait Marcel Rigout, Minis-

tre de la Formation Professionnelle : une seule solution s'impose, celle de la qualification, son atteinte entraînant du même coup l'insertion sociale et professionnelle (4).

L'ordonnance du 26 mars 1982 est claire dans son choix : elle allie les deux. Le dispositif qu'elle met en place avec ses différents textes d'application représente un effort sans précédent de la part du gouvernement, et une démarche rompant avec les réalisations antérieures. Deux écueils étaient à éviter : multiplier les « stages parkings » ou, à l'inverse, construire des structures faisant figure de « systèmes éducatifs bis ». Aussi, Marcel Rigout propose-t-il aux jeunes de 16 à 18 ans quittant l'école sans formation professionnelle et sans em-

(3) Bertrand Schwartz : « L'insertion professionnelle et sociale des jeunes », rapport au Premier Ministre, septembre 1981.

(4) Marcel Rigout : « L'autre chance, un métier pour réussir », Ed. Soc. Notre Temps.

ploi trois types de formation adaptés à leurs situations diversifiées. Comment accède-t-on à ces stages ? Comment se déroulent-ils ? Quels sont le statut et la rémunération des stagiaires ?

I. — LE DISPOSITIF D'ACCUEIL,
D'INFORMATION ET D'ORIENTATION

Deux structures d'accueil sont chargées de l'information et de l'orientation des jeunes :

- les « permanences »,
— les missions locales.

A. — Les permanences constituent la pierre
angulaire du dispositif (5).

Lieux de rencontre de l'ensemble des institutions et personnes accueillant et orientant les jeunes dans une zone géographique donnée, ces permanences n'ont pas été créées de toutes pièces et n'ont pas d'existence juridique propre. Instituées soit à l'initiative du Commissaire de la République, soit à celle des collectivités locales, elles s'appuient sur des organismes existants tels les C.I.O. (centres d'information et d'orientation), les A.N.P.E., l'association pour la formation professionnelle des adultes, etc. Leur zone d'intervention, quartier, ville, district scolaire, est fonction du nombre de jeunes concernés et de la situation locale.

Le rôle de chaque permanence est de donner aux jeunes des informations précises sur les formations existantes et de les guider vers les organismes et les programmes de formation qui leur conviennent le mieux. De les aider à définir un projet de formation adapté à chacun et, d'une manière plus générale, coordonner les initiatives des différentes institutions existantes dispersées pour mieux informer les jeunes.

B. — Les missions locales ont un caractère plus
expérimental (6).

Elles ont été créées à l'initiative des communes, en lieu et place des permanences, « dans les zones où les problèmes d'insertion des jeunes sont particulièrement aigus ». Elles reprennent, en l'élargissant, le rôle des permanences, se préoccupant de l'ensemble des problèmes d'insertion sociale. Elles concernent aussi un public plus large que les permanences puisqu'elles doivent contacter tous les jeunes de 16 ans et plus qui ne sont ni scolarisés, ni en apprentissage, ni titulaires d'un emploi permanent et en particulier les jeunes chômeurs...

Relais entre les jeunes et les organismes de formation, chacune d'entre elles est constituée par une équipe pluri-disciplinaire, composée de personnels de l'Education Nationale, de l'A.N.P.E., de l'A.F.P.A., d'animateurs, etc.

II. — LA TYPOLOGIE DES STAGES

Les différents types de stages offrent aux jeunes de 16 à 18 ans la possibilité de s'engager dans une

formation les conduisant à une qualification tout en tenant compte de leurs situations diverses : ils sont au nombre de trois.

A) Pour ceux qui sont en mesure, dès leur premier contact avec la permanence d'accueil de bénéficier d'une formation qualifiante, sont prévus les stages dits « de formation alternée de qualification » (7).

Ces stages se caractérisent par la combinaison :
— de périodes de formation générale et théorique, dispensée par un organisme de formation,
— et de périodes de formation pratique en milieu de travail.

Si cette formule n'est pas nouvelle, son objectif constitue une novation importante, en rupture avec la pratique des anciens pactes pour l'emploi des jeunes. En effet, les formations alternées conduiront nécessairement à une qualification reconnue, garantie contre la reconduction des « stages parkings ».

La durée de ces stages, entre six mois et deux ans, est modulée en fonction des situations particulières des jeunes concernés afin d'adapter le mieux possible la formation aux besoins réels des stagiaires. Leur durée moyenne est de huit mois et les stages se déroulent à temps plein. Les périodes en entreprise doivent représenter 30 % de la durée totale de la formation, calculée en semaine. Les stages de moins de huit mois doivent comporter au moins deux périodes en entreprise, ceux de plus de huit mois au moins trois.

1) La mise en place du stage relève de la responsabilité de l'organisme de formation : celui-ci en constitue le pivot, car il est appelé à signer, à cette fin, une convention de droit public avec l'Etat.

Tous les projets de conventions de formation alternée de qualification élaborés par l'organisme de formation responsable, doivent être soumis à la Commission de l'orientation et de la formation des jeunes. Constituée au sein de chaque comité départemental du travail et de l'emploi, cette Commission est présidée par le Directeur départemental du travail et de l'emploi. Elle doit obligatoirement comprendre des représentants des différentes administrations concernées ainsi que des partenaires sociaux. Le délégué régional à la formation professionnelle ou son représentant participe lui aussi aux travaux.

Après examen et débats, les projets de convention — accompagnés des observations formulées par la Commission — sont adressés pour signature au Commissaire de la République de région.

Après cette signature, la convention peut être modifiée par avenant à la demande de l'une des parties, ou même résiliée sur demande unilatérale sous respect d'un préavis de trois mois.

A l'issue de la période de validité, la convention est susceptible d'être renouvelée selon la même procédure.

(5) Ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 (J.O. du 28-3-82). Circulaire n° 1671 du 9 avril 1982 du Premier Ministre (B.O. services du Premier Ministre n° 82-2). Circulaire n° 82-9626 du 3 juin 1982 du Ministre de la Formation Professionnelle, B.L. spécial de novembre 1982 : Délégation à la Formation Professionnelle.

(6) Circulaire n° 1672 du 9 avril 1982 du Ministre de la Formation Professionnelle (B.O. services du Premier Ministre).

(7) Ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 (J.O. du

28-3-82). Circulaire n° 568 du 8 février 1982 du Ministère de la Formation Professionnelle (B.O. du Premier Ministre n° 82-1). Circulaire n° 82-9865 du 14 avril 1982 du Ministère de la F.P. (B.O. du Premier Ministre n° 82-2). Circulaire n° 82-9626 du 3 juin 1982 du Ministère de la F.P. Décret du 10 mars 1983 n° 83-191 (J.O. du 15-3-83). Circulaire n° 80473 du 8 juin 1983. Décret n° 83-870 du 22 juillet 1983 (J.O. du 24-7-83). Circulaire n° 91382 du 22 juillet 1983. Circulaire n° 005023 du 12 octobre 1983.

Le contenu de l'action de formation alternée ainsi que les modalités de financement sont précisés dans deux annexes et un cahier des charges :

— *L'annexe pédagogique* doit indiquer l'objet de la formation, son contenu, ses modalités, les titres, diplômes ou attestations de qualification homologués à laquelle elle conduit, l'effectif des jeunes concernés, les emplois auxquels elle prépare, les conditions de recours éventuel à d'autres organismes de formation. Les divers textes précisent bien que la convention doit obligatoirement comporter une formation et que celle-ci doit être décrite de façon détaillée.

— *L'annexe financière* fixe le montant et les modalités de calcul de la subvention versée à l'organisme par l'Etat pour la formation générale, ainsi que le montant de la subvention forfaitaire accordée pour le suivi des stagiaires pendant leur période en entreprise. La circulaire du 8 juillet 1983 précise que les conventions de formation alternée sont passées sur la base de 16 F l'heure stagiaire et de 100 heures par mois pour un stagiaire en qualification en ce qui concerne l'action de formation. Quant aux périodes en entreprise, elles donnent lieu au versement à l'organisme de formation d'une subvention forfaitaire de 1.000 F par stagiaire.

— *Le cahier des charges* définit les relations entre l'organisme de formation et les entreprises d'accueil : l'organisme responsable de la formation est en effet chargé de sélectionner les entreprises d'accueil avec lesquelles il détermine ce cahier des charges prévoyant les modalités de présence des jeunes en entreprises. Ce document doit indiquer notamment : la définition des tâches confiées aux jeunes, la liste des emplois formateurs dans l'entreprise, le rythme et la durée de l'activité du jeune. Ces tâches doivent essentiellement former les jeunes, non les confiner à la seule production.

Le cahier des charges doit également prévoir une personne pour suivre le jeune dans l'entreprise, le tuteur, qui assure sa formation dans l'entreprise et collabore avec les formateurs pendant les périodes où le jeune est dans l'organisme de formation. L'objectif est d'éviter les cloisonnements entre les deux moments de la formation. Il doit enfin comporter l'avis du comité d'entreprise sur les modalités d'organisation et de fonctionnement des formations alternées dans l'entreprise : cet avis est obligatoire, formellement prévu par l'ordonnance du 26 mars 1982. Il doit être transmis au Commissaire de la République qui conclut la convention, à l'organisme responsable de la formation et aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Ce cahier des charges est remis à l'autorité signataire de la convention au plus tard à la date d'accueil du jeune dans l'entreprise.

2) *L'accès du jeune au stage* est alors concrétisé par la signature d'un accord avec l'organisme de formation vers lequel a été orienté le jeune. Cette modalité permet la responsabilisation de celui-ci, qui est ainsi informé sur les modalités de la formation dans laquelle il s'engage, ainsi que sur ses droits et obligations. Les clauses obligatoires de cet accord doivent porter sur :

- les conditions de vie et de travail dans le centre de formation et dans l'entreprise,

- les procédures de règlement des incidents et litiges éventuels,
- la progression du stagiaire dans les étapes de sa qualification,
- les procédures permettant de reconnaître les acquis du stagiaire,
- l'appui que l'organisme lui apportera en fin de stage pour l'aider à rechercher un emploi ou à poursuivre sa formation.

Trois annexes à l'accord doivent obligatoirement préciser :

- les conditions de rémunération et de protection sociale du stagiaire, les conditions d'hébergement et de déplacement,
- les objectifs, le programme, le calendrier et le projet d'organisation du stage,
- les conditions de vie du groupe (règlement intérieur de l'établissement d'accueil et, le cas échéant, dispositions particulières propres au stage).

La signature de l'accord peut, si cela s'avère nécessaire, être précédée d'une période d'observation et de détermination dont la durée ne doit pas excéder deux mois à compter de la date de début de stage. Enfin, ce système reconnaît au jeune le droit à l'erreur dans le choix de sa formation.

"Sur le plan collectif, des mesures devront être prises pour assurer le droit d'expression des jeunes" (8).

3) *Le déroulement du stage* de formation alternée de qualification découle de sa définition même : le stage comporte :

- une formation générale et théorique,
- une formation pratique en entreprises.

• Le programme de formation générale et professionnelle, inscrit dans la convention de stage, doit être établi selon une progression et une pédagogie adaptées à la diversité de situation des jeunes.

• Quant aux périodes en entreprises, elles ont pour objectif principal une concrétisation de compétences et connaissances en cours d'acquisition dans l'organisme de formation. Elles doivent aussi permettre au jeune d'être mis en situation de travail réel et servir de formation sociale aux relations de travail.

Afin que ces objectifs soient atteints, les jeunes peuvent bénéficier de périodes de formation pratique dans des entreprises différentes, ainsi que d'une rotation entre différentes tâches dans la même entreprise.

Les périodes en entreprise ne doivent être ni trop courtes, ni trop longues, car l'alternance n'aurait plus de sens pour la formation : aussi est-il préconisé le principe de plusieurs périodes (deux ou trois selon la durée du stage).

Dans tous les cas, la proportion globale de ces périodes ne doit pas excéder 50 %, ni se situer en-dessous de 30 % du temps total de formation. La répartition de ces périodes peut être différente suivant le moment des stages : il importe seulement "qu'elle permette simultanément une alternance effective, tout en conservant l'importance

première donnée à l'objectif de formation". Un stage peut, si c'est utile, débiter par une période en entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent obligatoirement délibérer sur le nombre de stagiaires à accueillir, le programme des stages et la nature des activités proposées aux jeunes.

De plus, depuis la loi "Rigout" du 24 février 1984, les organisations qui sont liées par une convention de branche ou par un accord professionnel se réunissent pour négocier sur les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans l'entreprise du point de vue de la formation professionnelle. A défaut d'aboutissement de cette négociation, ou lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une convention ou un accord, l'employeur est tenu d'engager une négociation dans l'entreprise (9).

4) *La fin du stage* est sanctionnée par un certificat de fin de stage délivré par l'organisme de formation à chaque stagiaire ayant suivi avec assiduité un stage de formation alternée.

Ce certificat doit décrire le programme de formation du stage et les modalités de validation des acquis : le cas échéant, par la délivrance d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique par le Ministère de l'Education Nationale ou d'un autre titre ou diplôme homologué.

Ce certificat permet, c'est un point important, d'accéder aux sanctions normales des cycles de formation organisés par différents ministères, ou même de bénéficier de dérogations à la réglementation propre à chaque titre ou diplôme de l'enseignement technologique : sessions spéciales d'examen réservées aux jeunes stagiaires, attestations d'unités capitalisables, suppression des conditions d'âge, de scolarité ou d'exercice professionnel pour l'entrée dans un cycle de formation ou pour en subir les sanctions.

Normalement, les jeunes de 16 à 18 ans devront sortir de ces stages en possession d'un diplôme ou d'un titre homologué attestant de leur qualification.

B) Faute de projet professionnel suffisamment défini, certains jeunes ne sont pas en mesure de bénéficier immédiatement d'une formation qualifiante : pour les aider à choisir on leur propose de suivre un **stage d'orientation collective approfondie** (10).

En effet, beaucoup de jeunes ne savent pas très bien quel métier choisir, ni quel type d'activité leur convient : certains d'entre eux ayant interrompu une formation technologique, se trouvent indécis quant au choix d'une nouvelle orientation. Ces stages doivent leur permettre de préciser leur projet professionnel et leur perspective d'insertion sociale, et les aider dans la mise en œuvre de cette démarche.

1) *La mise en place du stage* se fait comme celle

(9) Ces dispositions s'appliquent dans les entreprises d'au moins 50 salariés ou sont constituées une ou plusieurs sections syndicales : art. L 932-2 nouveau du Code du Travail. Les négociations devront aboutir douze mois après la promulgation de la loi.

(10) Circulaire n° 82-9296 du 12 juillet 1982 du Ministère de la Formation Professionnelle. Circulaire n° 82-9754 du 27 août 1982 du Ministère de la F.P. Circulaire n° 091362-3695 du 22 juillet 1982 du Ministère de la F.P.

d'une action de formation de qualification. Mais ce type de stage se situe le plus souvent lors de l'entrée du jeune dans le dispositif des formations alternées : après son contact avec la permanence d'accueil ou la mission locale. Les organismes les plus divers (associations, établissements scolaires, organismes publics ou privés de formation, collectivités locales...) susceptibles de mener une action d'orientation, concluent une convention avec l'Etat. Ils reçoivent alors une aide financière de sa part.

2) *Le déroulement du stage* se fait sur une période de trois à six semaines sans compter une semaine en entreprise. Cependant, dès qu'il a arrêté son choix, le jeune peut interrompre son stage pour entrer directement en formation.

Comme l'indique son nom, ce stage est basé sur une action collective : la pédagogie est l'œuvre commune de l'animateur-formateur responsable du groupe et des autres participants au stage. Pour permettre une orientation efficace, chaque stage ne peut regrouper plus de quinze stagiaires.

Le jeune commence par établir, avec l'aide du groupe, un bilan personnalisé lui permettant de rechercher ses centres d'intérêts, capacités et motivations. Puis, au moyen d'enquêtes, de visites d'ateliers, d'entreprises, il collecte lui-même ses informations concrètes sur les différents postes de travail. Il peut alors bâtir un projet qui sera confronté aux conditions réelles grâce à des séjours obligatoires en entreprise.

A la fin de son stage, le jeune a la possibilité soit de suivre un stage de formation alternée de qualification ou une autre filière de formation (apprentissage, L.E.P.), soit d'accéder à un emploi dans le cadre, si possible, d'un contrat emploi-formation. Dans tous les cas, c'est l'organisme responsable de l'action d'orientation qui définit avec le jeune son processus de formation et en assure le suivi.

C) Enfin, à certains jeunes qui rencontrent des difficultés scolaires et sociales particulières, il est conseillé de suivre au préalable **des actions de formation alternées d'insertion** (11). En effet, pour ces jeunes, sortis sans qualification du système scolaire, l'accès direct à une formation qualifiante est impossible sans cette phase préalable. Celle-ci leur permet de "déterminer leur projet professionnel" et de "surmonter leur situation d'échec scolaire, de trouver les bases d'une insertion sociale réussie".

Une démarche d'insertion sociale avait déjà été expérimentée lors du plan Avenir-Jeunes en 1981. Mais le nouveau dispositif est amélioré pour fournir à ces jeunes les moyens effectifs d'entamer une formation qualifiante. Le processus de formation vise donc aussi bien l'insertion des jeunes dans la société que leur entrée dans le monde du travail : il exclut en revanche l'organisation de simples sessions de rattrapage scolaire.

(11) Circulaire n° 566 du 8 février 1982 du Ministère de la Formation Professionnelle (B.O. services du Premier Ministre n° 82-1). Circulaire n° 82-9865 du 14 avril 1982 du Ministère de la F.P. (B.O. services du Premier Ministre n° 82-2). Circulaire interministérielle n° 82-9961 du 21 avril 1982 (B.O. services du Premier Ministre n° 82-2). Circulaire n° 82-9754 du 27 août 1982, ministère de la F.P. Circulaire n° 090473 du 8 juillet 1983 du Ministère de la Formation Professionnelle.

(8) Fabrice Signoretto : "L'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans", R.P.D.S. n° 456, avril 1983,

1) L'initiative de la mise en place de l'action d'insertion peut provenir d'organismes divers tels les établissements scolaires, les collectivités locales, les associations d'action sociale de jeunesse et d'éducation populaire... Le processus est ensuite le même que pour les deux autres catégories de stages, la signature d'une convention avec l'Etat étant soumise au respect d'une procédure :

— L'instruction des dossiers est confiée aux services représentant les ministères concernés par l'intervention des organismes promoteurs de ces actions.

— Le service instructeur adresse un rapport à la commission "orientation et formation des jeunes" du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

— Après examen par cette commission, les projets de convention sont transmis au Commissaire de la République qui décide et signe.

Pour coordonner l'action d'insertion et en assurer le suivi, une "cellule locale d'appui" est constituée auprès de l'organisme de formation. Outre les responsables de l'action, cette cellule comprend des représentants de l'Education Nationale, du travail, de l'A.N.P.E., de l'éducation surveillée, des droits de la femme, des services de l'action sanitaire et sociale, de la jeunesse et des sports. Quand il existe une mission locale pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, c'est à elle qu'est confiée cette mission.

Ces formations alternées d'insertion sociale reposent sur quelques principes pédagogiques généraux :

- adaptation de la formation aux rythmes individuels de progression des stagiaires,
- suivi personnalisé pendant les périodes en organisme et en entreprise,
- acquisition collective des connaissances pour favoriser la vie de groupe et développer la socialisation des stagiaires.

2) Le déroulement des stages d'insertion sociale se fait aussi selon le principe de l'alternance : mais la notion d'entreprise est entendue au sens large puisqu'elle comprend aussi bien les collectivités locales ou associations diverses que les entreprises industrielles et commerciales. L'organisme de formation peut d'ailleurs organiser dans ses propres services une partie des périodes en entreprise, à condition de proposer des activités suffisamment variées.

Les périodes en entreprise, qui doivent représenter en moyenne 50 % de la durée totale de la formation, n'ont pas pour but de concrétiser un acquis technologique comme pour les formations alternées à dominante de qualification. A partir de l'exercice réel d'une activité, elles visent à familiariser les jeunes stagiaires avec la vie concrète de l'entreprise : l'objectif final étant de leur faire prendre conscience de la nécessité d'acquérir une formation. Pour assurer l'efficacité de la pédagogie active fondée sur l'étude des aptitudes de chacun des stagiaires, le nombre de ceux-ci est limité à quinze. Ce nombre doit également rester suffisant pour que se crée une véritable vie de groupe.

Les formations alternées d'insertion sociale peuvent avoir des durées variables : leur durée maximale est cependant fixée à cinq mois. Mais les jeunes dont la situation le nécessite peuvent bénéficier de deux stages successifs et sans interruption : cette possibilité de doublement devrait concerner environ la moitié des stagiaires.

Le jeune ayant quitté pour une courte période le stage d'insertion sociale avant le terme fixé, peut le réintégrer jusqu'à la fin de celui-ci.

A l'issue du stage, les jeunes doivent bénéficier de formations complémentaires pour acquérir une qualification : que ce soit des formations alternées de qualification ou d'autres formules (apprentissage, L.E.P., ...).

III. — LE STATUT JURIDIQUE ET LA REMUNERATION DES STAGIAIRES

A. — Les jeunes stagiaires de 16 à 18 ans bénéficient du statut juridique de « stagiaires de la formation professionnelle » (12).

Or, il n'existe pas de définition légale de ce statut, qui recouvre néanmoins de nombreuses situations : "stagiaires de préparation à la vie professionnelle", "de mise à niveau", "de longue durée préparant à une qualification", "de formation professionnelle pour les jeunes de 18 à 25 ans", "jeunes volontaires", etc. En effet, si le droit du travail réserve une place importante à la notion de contrat de travail et d'apprentissage, il n'en est pas de même en matière de "contrat de formation professionnelle". Et si la loi "Rigout" du 24 février 1984 a considérablement complété le Livre IX du Code du Travail sur la formation professionnelle continue, elle n'a en rien modifié le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Alors que, dorénavant, deux types de formations alternées seront dispensées dans le cadre de contrats de travail, la convention passée entre un organisme de formation et un stagiaire est donc toujours d'une nature différente du contrat de travail. Il est vrai que le droit de la formation professionnelle est en pleine évolution et qu'il est élaboré par référence aux branches juridiques avec lesquelles il est en contact et auxquelles il emprunte ses techniques.

Quant à la jurisprudence, elle est peu fournie et antérieure à ce nouveau dispositif, se bornant à constater l'existence d'un nouveau type de contrat professionnel qui ne peut être assimilé ni à un contrat de travail, ni à un contrat d'apprentissage (13).

Ce nouveau type de contrat passé entre le jeune stagiaire et l'organisme de formation — qualifié de "contrat de formation professionnelle" — comporte certaines similitudes avec le contrat de travail. Il prévoit notamment la couverture du stagiaire contre tous les risques du régime social : c'est le régime de droit commun des salariés. Il n'y a toutefois pas identité complète puisque les cotisations sont assurées par l'Etat qui les verse à des taux forfaitaires fixés annuellement (14).

Pendant les périodes en entreprise, une liste de l'ensemble des droits et obligations applicables au

stagiaire doit être établie lors de la conclusion du cahier des charges et communiquée au jeune. L'entreprise doit respecter la réglementation relative aux conditions de travail des jeunes travailleurs (durée du travail, interdiction du travail de nuit, repos et congés, hygiène et sécurité). L'entreprise doit également observer les dispositions conventionnelles dont elle relève éventuellement. Les stagiaires peuvent, s'ils le désirent, être associés aux activités syndicales, sociales et sportives de leur entreprise d'accueil : "si le comité d'entreprise gère ces activités sociales, il pourra négocier le financement de cette participation avec l'employeur et l'organisme de formation" (15).

Mais là s'arrêtent les similitudes avec le contrat de travail. Tout d'abord, les jeunes stagiaires ne sont pas décomptés dans les seuils fiscaux ou sociaux applicables aux entreprises. Ils ne sont pas non plus électeurs aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Par ailleurs, si l'on examine la nature des parties au contrat, on constate que le stagiaire est bien dans un lien de subordination vis-à-vis de l'organisme de formation, mais que ce dernier ne peut être assimilé à un employeur car il ne bénéficie pas d'une prestation de travail de sa part. Le stagiaire se présente plutôt comme un bénéficiaire (d'une nature particulière) du service de formation.

Enfin, si l'on étudie les obligations découlant du contrat de formation, il apparaît que l'obligation principale de l'organisme de formation consiste à mettre en place le stage et à organiser son fonctionnement. Il s'engage, en outre, à assurer la sécurité des stagiaires pendant les heures consacrées à la formation. Mais l'organisme de formation n'est pas soumis à l'obligation essentielle du contrat de travail, fournir un travail.

Le stagiaire s'engage de son côté à suivre la formation avec assiduité et sans interruption... sauf cas de force majeure (16) : il n'y a donc pas prestation de travail, mais simple engagement à suivre une formation, sans obligation de réussite, avec même reconnaissance du droit à l'erreur dans le choix de la formation.

Mais ces obligations n'engagent pas vraiment les parties au regard de la loi et ne leur donnent pas de recours devant un tiers identifié. Ainsi, le contrat du jeune avec l'organisme de formation reste-t-il un vide juridique qu'il serait opportun de combler.

B. — La rémunération du stagiaire.

La qualification de salaire ne peut s'appliquer à la somme forfaitaire allouée au stagiaire dès son entrée en stage et pour la durée de la formation (17). Cette indemnité est égale à 500 F par mois pendant les six premiers mois et à 700 F pendant les mois suivants, et son montant doit être révisé régulièrement. Elle est versée soit par la Direction départementale du Travail et de l'Emploi, soit par le Centre National pour l'Aménagement des Structures Agricoles (C.N.A.S.A.).

En cas d'interruption entre deux stages (d'orientation, d'insertion, de qualification), la rémunération est suspendue et la période d'attente n'est pas prise en compte dans la durée des six mois pendant lesquels le jeune perçoit l'indemnité mensuelle de 500 F. Cependant, les durées de stages rémunérés sont cumulées pour déterminer la période pendant laquelle le stagiaire percevra l'indemnité de 700 F.

Le stagiaire perçoit en plus des indemnités d'hébergement et de transport (18).

L'indemnité forfaitaire d'hébergement est accordée aux jeunes qui ne sont pas accueillis en internat à titre gratuit par le centre de formation : elle est égale à 225 F par mois lorsque la distance entre le domicile et le lieu de formation est supérieure à 15 km.

L'indemnité de transport est fixée à 200 F par mois pour les jeunes qui ne sont pas accueillis en internat. Pour les internes, elle est égale à 85 F si la distance entre le domicile et le lieu de formation est comprise entre 15 et 50 km, et à 150 F si cette distance est supérieure à 50 km.

IV. — L'EVALUATION DU DISPOSITIF

Elle a été réalisée par quinze équipes régionales — universitaires pour la plupart — sous la coordination d'une équipe nationale. C'est la première fois en France qu'un programme de formation pour les jeunes de 16 à 18 ans s'est accompagné d'une telle organisation d'observation.

A. — Les jeunes dans le dispositif :

Le bilan chiffré de la première campagne de juin 1982 à mai 1983 atteste un incontestable succès : 167.000 jeunes se sont présentés dans les 812 permanences ou les 87 missions locales. 92.000 sont partis en stage : 45.000 en insertion, 30.000 en qualification, 17.000 en orientation approfondie. De plus, 28.000 ont été orientés hors du dispositif des 16-18 ans (apprentissage, retour dans le système scolaire, contrats emploi-formation, embauche).

Des discriminations ont toutefois été constatées : les jeunes étrangers — et particulièrement les jeunes étrangères — sont sous-représentés dans les stages de qualification. A structure scolaire voisine, les jeunes filles sont moins orientées vers la qualification que les garçons : leur proportion est très souvent plus importante que celle des garçons en orientation approfondie ou en stage d'insertion, soit 10 % contre 6 %. En effet, le problème du choix d'orientation est souvent plus délicat pour elles, dans la mesure où elles sont moins issues de filières pré-professionnelles et techniques, et ont une moins bonne connaissance de la réalité et de la diversité des emplois, surtout dans le secteur industriel. Aussi, les jeunes filles manifestent-elles, au niveau des souhaits, un moins grand intérêt que les garçons pour leur avenir professionnel.

Le niveau scolaire des jeunes filles est pourtant plus élevé que celui des garçons : 7,3 % sortent de lycées, contre 2,9 % des garçons ; les garçons provenant plus souvent d'une classe de L.E.P.

(12) Circulaire n° 3688 du 12 octobre 1982 du Ministre délégué chargé de l'emploi et du Ministre de la F.P. Art. 6 de l'Ordonnance du 26 mars 82. Nouvel article L 980-9 du Code du Travail.

(13) Cour d'Appel de Metz, 12 juin 1979, D.O. mars-avril 1981, p. 146.

(14) Titre VI du Livre IX du Code du Travail, nouveaux articles L 962-1 à L 962-7.

(15) F. Signoretto : « L'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans » op. cit.

(16) Un assouplissement est prévu pour les stages d'insertion sociale, cf. p. 90 ci-dessus.

(17) Circulaire du Ministre de la F.P. du 8 juillet 1983.

Décret n° 8-2 du 23 septembre 1982 (J.O. du 24-9-82).

(18) Décret n° 82-935 du 29 octobre 1982 (J.O. du 31-10-82). Arrêté du 29 octobre du Ministre de la F.P. et du Ministre délégué chargé du budget (J.O. du 31-10-82).

(45,5 % contre 35,2 %). Mais les uns et les autres n'évoquent leur passé scolaire qu'avec une certaine réticence : l'échec en fin de scolarité obligatoire est ressenti durement, et reconstituer une trajectoire qui pourrait conduire à un nouvel échec constitue une opération douloureuse pour eux. Les traumatismes liés à l'échec scolaire prennent une forme différente chez les garçons et chez les filles : les garçons insistent davantage sur l'injustice qu'ils ont subie et ont parfois l'impression qu'un minimum de discipline aurait suffi pour qu'ils aient leur chance. Chez les filles, au contraire, le sentiment d'échec personnel et de dévalorisation des capacités est beaucoup plus profond.

Les uns et les autres apparaissent également préoccupés par le problème du chômage : trouver un emploi est la première chose qu'ils évoquent quand on leur parle d'avenir. La revendication d'une qualification pour accéder à un vrai métier concerne garçons et filles : même si la nécessité d'obtenir un diplôme reconnu est plus souvent affirmée par les garçons.

L'ensemble des stagiaires ont une bonne impression des périodes en entreprise : ils les estiment très utiles pour l'acquisition d'un savoir faire et une forte proportion désirerait qu'elles soient plutôt plus longues.

B. — L'attitude des entreprises face au dispositif :

Tous les observateurs notent une forte mobilisation quantitative des entreprises, mais cela ne doit pas masquer la diversité des situations.

1) La taille et le statut des entreprises d'accueil.

On constate une forte prépondérance d'établissements de moins de 50 salariés : P.M.E. et secteur artisanal. L'intégration des jeunes y est effectivement plus aisée, mais cette prépondérance est surtout due à l'hostilité du moyen et grand patronat vis-à-vis des mesures gouvernementales.

Les collectivités locales ont souvent répondu favorablement : leur implication dans le dispositif et plus spécialement dans la phase d'accueil, les a rendues très soucieuses de faciliter l'insertion des jeunes dans le monde du travail, même si cet accueil ne débouche pas sur un emploi. Mais, là aussi, cette collaboration globalement satisfaisante ne doit pas masquer la diversité des situations : les collectivités dirigées par l'opposition boudant souvent ces initiatives gouvernementales.

A noter également une assez bonne coopération des administrations (santé, éducation nationale) : la notion de concours administratifs entraînant cependant une certaine discrimination à l'égard des jeunes étrangers.

2) Les secteurs d'activités concernés.

Les indications du bilan 1982-83 permettent de constater une sur-représentation des entreprises tertiaires. L'élasticité de ce secteur économique encore producteur d'emplois dans diverses régions peut expliquer ce fait.

Il ressort également de ce bilan que le secteur d'activité choisi par les jeunes et parfois par les formateurs, reflète souvent une "représentation traditionnelle" de la vie économique : ainsi, la mécanique, l'hôtellerie et la vente sont souvent très majoritaires. Cette caractéristique montre l'effort que doit faire l'enseignement pour informer les jeunes sur les nouvelles activités industrielles.

C. — La mobilisation des salariés des entreprises d'accueil.

Selon l'article 14 de l'ordonnance du 26 mars 1982, "le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les modalités d'organisation et de fonctionnement des formations données dans l'entreprise. Ils adressent leur avis motivé à l'autorité administrative compétente pour conclure les conventions prévues à l'article 9 ainsi qu'à l'établissement ou l'organisme du stage".

Or, les premiers constats font apparaître de graves insuffisances en ce domaine. En Lorraine, par exemple, parmi onze établissements observés ayant un comité d'entreprise, cinq ont été consultés, deux seulement ont eu des informations. Pour les entreprises nationalisées, la direction a attendu l'avis du comité d'entreprise. Ainsi, la plupart des employeurs pratiquent des blocages : acceptant mal la consultation des travailleurs sur leur propre formation, ils refusent systématiquement qu'ils aient leur mot à dire sur celle des jeunes en stage.

Dans les trop rares cas où les représentants du personnel ont donné leur avis, il est exceptionnel qu'ils se prononcent sur le cahier des charges. Comment le pourraient-ils d'ailleurs : la transmission de ce cahier après le démarrage du stage les empêchant a fortiori de tenir une réunion préalable au stage !

Un autre facteur plus général freine la participation des salariés : c'est l'attitude du patronat qui a tout fait jusqu'à présent pour les priver d'informations sur la situation économique et les maintenir à l'écart, voire à les marginaliser. Une participation plus active des salariés en ce domaine est liée au développement des nouveaux droits des travailleurs. La loi "Rigout" du 24 février 1984 va d'ailleurs dans ce sens, en exigeant non plus seulement l'avis des représentants des salariés, mais une véritable négociation entre l'employeur et eux.

D. — Les sorties de stages et la validation des acquis.

Dans la mesure où la finalité du dispositif de formation des jeunes de 16 à 18 ans est de leur donner une qualification, celle-ci doit se traduire :

- soit par l'achèvement d'un stage de qualification avec des acquis reconnus et validés,
- soit par l'entrée en stage de qualification à la suite d'un stage d'orientation.

Cet objectif de qualification doit lui-même se comprendre comme un moyen de favoriser l'accès à l'emploi qui reste la finalité sociale du dispositif.

1) En ce qui concerne les sorties prématurées des filières de stage, les éléments statistiques couvrent seulement 45.000 stagiaires. Sur ces 45.000 jeunes, 4.565 sont comptabilisés comme ayant abandonné, soit un peu plus de 10 % : ce taux est inférieur à celui que craignaient les auteurs du dispositif.

En cours de stage d'insertion, 6 à 7 % des stagiaires environ abandonnent sans que l'on sache ce qu'ils deviennent.

En cours de stage de qualification, les abandons sont moins nombreux, mais 20 % des abandons sont dus à des erreurs d'orientation.

Enfin, des motifs disciplinaires peuvent être causes de quelques renvois, donc de sorties prématurées.

En résumé, 41,3 % des abandons ont des motifs positifs (emploi, entrée dans un autre stage), 22 %

ont des motifs légitimes (service militaire, raison personnelle ou familiale) et 36,7 % des abandons sont dus à des dysfonctionnements du dispositif. Ceux-ci proviennent en partie du contrat du stagiaire avec l'organisme de formation : ce contrat ne semble jamais avoir été opposé aux jeunes qui abandonnaient en cours de formation. Ainsi, le vide juridique constaté à propos de ce contrat a-t-il nui au bon fonctionnement du système.

2) Quant à la validation des acquis, c'est la première fois dans ce type d'actions que le principe en a été posé : elle permet aux jeunes de conserver le bénéfice des acquis lorsqu'il ne leur a pas été possible d'accéder à une qualification complète. Le manque de pratique des organismes de formation dans ce domaine a compromis l'application de cette mesure pour la première année de fonctionnement. Les problèmes qui se posent sont différents suivant les types de stages. Il est très difficile de prévoir une validation des stages d'insertion : si les organismes de formation sont réticents à l'idée d'une telle validation, c'est parce que, pour eux, il y a "absence d'acquis mesurables". Pour les stages de qualification, les solutions classiques s'imposent, c'est-à-dire le diplôme professionnel : or, les formateurs insistent sur la trop courte durée des stages pour pouvoir conduire les jeunes vers un diplôme reconnu. De plus, la validation des acquis pose ici le problème de la contradiction entre la qualification des jeunes et la qualification des emplois : toutes les conventions collectives ne définissant pas des qualifications d'emploi fondées sur la qualification du diplôme. Il est important que cette contradiction soit surmontée : sinon, les jeunes risquent de boudier une formation qui ne s'inscrit pas de toute évidence dans une dynamique de qualification.

C'est pourquoi un système de validation des acquis pour l'année 1983-84 a été institué par l'Edu-

cation Nationale : il s'agit d'un certificat de formation générale sanctionnant les stages d'insertion ou d'orientation, et d'un certificat de capacité d'insertion professionnelle pour les stages réalisés par l'A.F.P.A.

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

Le dispositif de formation des jeunes de 16 à 18 ans ne ressemble pas aux précédentes opérations s'adressant au même public (19). La voie qu'il a choisie est porteuse d'un renouvellement possible des structures éducatives de notre société, car elle nécessite d'intégrer deux grandes institutions : l'école et l'entreprise.

Cela remet en cause des décennies de pratiques enseignantes, ouvrières, patronales, municipales... La réussite du dispositif implique donc que les élus locaux, les formateurs, les travailleurs et leurs représentants inventent de nouvelles solutions pour en concrétiser le contenu. Cette réussite suppose de nouvelles pratiques de politiques économiques et sociales.

Ce dispositif méritait d'être enrichi sur plusieurs points, notamment la qualification et l'insertion dans l'emploi des jeunes de plus de 18 ans. Aussi, sur l'initiative du ministre de la formation professionnelle, le gouvernement a-t-il décidé, au mois de janvier 1983, de mettre en place un plan pour tous les jeunes jusqu'à 26 ans. L'un des objectifs de ce plan est de faciliter leur insertion professionnelle et sociale par une formation liée à l'emploi : pour cela, les contrats emploi-formation seront développés et transformés de façon à devenir la première partie d'un contrat de travail à durée indéterminée.

DEUXIEME PARTIE

LES NOUVEAUX CONTRATS EMPLOI-FORMATION POUR LES JEUNES DE 18 A 26 ANS

Trois types de contrats de travail sont proposés aux jeunes de 16 à 26 ans : deux sont nouveaux et tous correspondent à des situations spécifiques.

I. — LA TYPOLOGIE DE CES CONTRATS

A. — Le contrat emploi-formation n'est pas récent. Créé en 1975, puis modifié en 1976, il représentait la formule la plus intéressante des anciens "Pactes pour l'emploi" : bonne formule utilisable sous réserve de lui apporter quelques aménagements. C'est ce qui a été réalisé par les nouvelles mesures (20).

Ce contrat s'adresse à des jeunes sans formation auxquels une entreprise souhaite donner une qualification. Son objectif est de leur donner un com-

plément de formation afin de faciliter leur insertion professionnelle. Celle-ci consiste en un contrat de travail lié à une formation théorique.

1) Son champ d'application est très large :

• Les bénéficiaires sont les jeunes sans emploi âgés de 18 ans au moins à 26 ans au plus : la limite peut être abaissée à 17 ans quand il n'existe pas pour le jeune d'autres possibilités d'insertion professionnelle. Ce sont aussi les jeunes qui ont bénéficié d'un stage de formation dans le cadre du programme 16-18 ans.

Exceptionnellement et sans condition d'âge, ce contrat peut concerner certains demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle ou devant acquérir un com-

(19) A ce dispositif s'ajoutent les mesures concernant les « stages de préparation à la vie professionnelle » destinées aux jeunes de 18 à 21 ans à la recherche d'un premier emploi, sans qualification professionnelle et qui rencontrent des difficultés d'insertion sociale et professionnelle : ils s'inscrivent en complément du dispositif pour les jeunes de 16 à 18 ans.

(20) Décret n° 82-804 et arrêté du 22 septembre 1982 (J.O. 23-9-82). Circulaire D.E. n° 70-82 du 1^{er} octobre 1982 du Ministère chargé de l'emploi. Décret n° 83-398 du 19 mai 1983. (J.O. du 20-5-83). Circulaires n° 31-83 du 31 mai 1983 et n° 39-83 du 23 juin 1983 du Ministre délégué auprès du Ministre des Affaires Sociales et de la Solidarité nationale chargé de l'emploi.

plément de qualification pour répondre aux besoins de l'économie. Il peut s'agir de certaines femmes ayant besoin d'acquiescer une qualification professionnelle ou dont la reprise d'activité doit s'accompagner d'une actualisation des connaissances ; ou encore de travailleurs handicapés ou inscrits à l'A.N.P.E. depuis plus d'un an.

Sont exclus du bénéfice d'un contrat emploi-formation : les étudiants effectuant un stage dans le cadre de leurs études, les bénéficiaires d'un premier contrat emploi-formation, sauf si la seconde formation est complémentaire de la première ; les jeunes maintenus dans l'entreprise à l'issue de leur contrat d'apprentissage, sauf dérogation exceptionnelle de la part du directeur départemental du travail et de l'emploi ; les salariés qui suivent des formations débouchant sur des diplômes relevant de la formation professionnelle continue ; les salariés qui effectuent un stage obligatoire pour l'obtention du titre ou du diplôme d'avocat, d'huissier, de commissaire priseur, de clerc de notaire, d'assistant dentaire, d'infirmier ; les salariés parvenus au terme d'un contrat de travail à durée déterminée ne peuvent bénéficier d'un contrat emploi-formation dans l'entreprise qui les employait, sauf si le poste offert est permanent et différent de l'emploi pour lequel ils ont été recrutés.

Enfin, un employeur ne peut conclure de contrat emploi-formation avec les membres de sa famille (ascendants, descendants, conjoints, frères et sœurs).

● Les contrats emploi-formation peuvent être conclus par toutes les entreprises du secteur public et du secteur privé (y compris les syndicats professionnels, les associations et les professions libérales).

Sont toutefois exclus de cette possibilité les entreprises de travail temporaire, les employeurs de concierges et employés d'immeuble à usage d'habitation, d'employés de maison et d'assistantes maternelles, ainsi que les employeurs ayant fait l'objet d'une condamnation pour infraction à la législation du travail. En sont également exclus l'Etat, les groupements de collectivités locales et les établissements publics administratifs.

2) Le contrat entre l'employeur et le salarié.

Le contrat emploi-formation est un contrat de travail de droit commun à temps plein, comprenant un avenant formation assorti d'une convention passée entre l'employeur et l'Etat.

— Ce contrat doit être écrit : il peut être à durée déterminée ou indéterminée mais, si l'embauche s'inscrit dans le cadre d'un contrat de solidarité, il est obligatoirement à durée déterminée.

A la différence du contrat de formation professionnelle, le contrat emploi-formation engage véritablement les deux parties signataires et donne à chacune d'elles des possibilités de recours si elle estime que l'autre fait défaut à ses engagements. Les jeunes bénéficiaires de ce contrat sont de véritables salariés possédant les mêmes droits que les autres travailleurs.

— L'avenant formation au contrat de travail doit être signé entre l'employeur et le salarié dans les huit jours qui suivent la conclusion de la conven-

tion avec l'Etat. Cet avenant précise les modalités d'organisation, la nature et la durée de la formation. Sa signature met fin à la période d'essai qui ne peut jamais être supérieure à la durée prévue par la convention collective ou les accords applicables dans l'entreprise.

La formation, comprise entre 200 et 499 heures incluses est destinée à faciliter l'insertion dans l'emploi ou à compléter une qualification.

La formation comprise entre 500 et 1.200 heures doit permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle aux jeunes qui en sont dépourvus.

Exceptionnellement, la formation peut être d'une durée supérieure à 1.200 heures, mais alors elle n'ouvre pas droit à l'aide de l'Etat au-delà de la limite des 1.200 heures.

Cette formation doit avoir un caractère professionnel véritable et non rechercher une simple adaptation à un processus particulier de production. Elle peut, dans certains cas, conduire à un diplôme : le Ministère du Travail précise dans sa circulaire du 23 juin 1983, que dans la mesure du possible, doivent être préférées les formations longues débouchant sur l'obtention de diplômes professionnels.

B. — Le contrat emploi-adaptation est nouveau :

Il s'agit d'une formule dérivée de celle du contrat emploi-formation. Mais à la différence de ce dernier, il s'adresse à des jeunes qui ont déjà une formation, mais qui doivent la compléter ou l'adapter en fonction des spécificités de l'emploi proposé.

1) Les bénéficiaires sont les jeunes sans emploi, âgés de 16 à 26 ans, éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle. Ces jeunes sont déjà qualifiés, c'est-à-dire titulaires d'un diplôme technique ou professionnel, ou ayant suivi une formation susceptible de déboucher sur un diplôme de ce type.

Comme le contrat emploi-formation, le contrat emploi-adaptation peut aussi être exceptionnellement conclu sans condition d'âge, au bénéfice d'autres demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle.

2) Le contrat entre l'employeur et le salarié est un contrat de travail de droit commun à temps plein, et qui doit être écrit. Il peut être, comme le contrat emploi-formation, à durée indéterminée ou déterminée : dans ce dernier cas, il comporte obligatoirement une garantie minimale d'emploi d'un an.

Il comprend une durée de formation forfaitaire de 150 heures, subventionnée par l'Etat. Cette formation vise à "familiariser le nouveau salarié à son poste de travail et à lui permettre de s'adapter aux techniques spécifiques de production de l'entreprise". Elle recherche "l'adaptation à la pratique et au milieu professionnel" (21).

A part ces quelques particularités dues aux finalités différentes du contrat emploi-formation et du contrat emploi-adaptation, leur réglementation est identique et notamment les jeunes ayant bénéficié d'un stage de formation dans le cadre du programme des 16-18 ans peuvent ensuite accéder à un contrat emploi-adaptation.

C. — Le contrat emploi-orientation est la formule la plus nouvelle et la plus originale.

Destiné aux jeunes sans formation ni projet professionnel, il doit les aider à se définir et à acquiescer en même temps une première expérience professionnelle, sous la conduite d'un responsable dans l'entreprise. Le rôle de l'A.N.P.E. est primordial et son intervention obligatoire.

— Elle sélectionne d'abord les candidats au contrat : au cas où l'employeur et le futur salarié se sont mis d'accord sans son intervention, la demande de convention de contrat emploi-orientation doit être transmise à l'A.N.P.E. qui émet un avis sur le bénéficiaire.

— Elle organise ensuite le suivi du contrat.

1) Les bénéficiaires sont des jeunes âgés de 18 ans au moins à 26 ans au plus, demandeurs d'emploi et sans formation. La limite d'âge inférieure peut être abaissée à titre exceptionnel au-dessous de 18 ans. A titre exceptionnel encore, ces contrats peuvent être conclus par des personnes déjà formées, dans la mesure où leur formation ne leur permet pas de trouver un emploi dans le bassin d'emploi concerné.

2) Les employeurs visés sont les mêmes que pour la conclusion des deux contrats précédents, mais sont en outre exclus :

● les employeurs auxquels a été refusé l'agrément requis pour embaucher des apprentis,

● et, pendant un an, les employeurs qui ont fait l'objet d'un ordre de reversement pour n'avoir pas respecté les termes de la convention passée avec l'Etat.

3) Le contrat entre l'employeur et le salarié est un contrat de travail écrit, à temps complet, mais il est obligatoirement à durée déterminée d'au moins quatre mois. Le terme du contrat doit être précisé dès sa conclusion et l'employeur ne peut rompre ce contrat en cours, sauf pour un motif disciplinaire.

Le contrat emploi-orientation ne peut concerner des activités à caractère saisonnier puisqu'il vise à permettre une insertion professionnelle durable.

Enfin, ce contrat, et c'est là sa caractéristique essentielle, entraîne l'obligation pour l'employeur de faire bénéficier le salarié d'une expérience professionnelle. Celle-ci s'acquiesce sous la conduite d'un responsable désigné, salarié de l'entreprise et disposant d'une bonne qualification professionnelle.

Dans l'hypothèse de plusieurs embauches sous contrat emploi-orientation, les salariés peuvent être confiés par groupe de 10 au maximum à un seul responsable : l'employeur devant accorder à ce dernier toutes les facilités nécessaires à sa mission.

II. — LA CONVENTION ENTRE L'ETAT ET L'EMPLOYEUR. L'AIDE DE L'ETAT

Cette convention fixe les obligations de l'employeur : elle peut être conclue à titre individuel ou en application d'une convention cadre. Cette convention précise aussi les modalités de l'aide de l'Etat.

A. — La convention individuelle.

1) La demande :

— Pour le contrat emploi-formation, l'employeur dispose d'un délai de trois mois à compter de la conclusion du contrat de travail pour présenter une demande de convention à la direction départementale du travail et de l'emploi (22). Cette demande doit être accompagnée de renseignements concernant le salarié (nom, adresse, nationalité, situation au moment de l'embauche) et précisant la situation offerte par l'employeur au moment de l'embauche et à l'issue du contrat.

L'A.N.P.E. peut aussi prendre l'initiative de négocier des contrats emploi-formation avec les employeurs : dans ce cas, elle évalue le nombre d'heures de formation nécessaires et met des formulaires à la disposition des employeurs. Ceux-ci peuvent signer immédiatement la convention ou demander à bénéficier du délai de trois mois à partir de l'embauche pour présenter leur demande.

— Pour le contrat emploi-adaptation, les règles sont à peu près identiques, mais le formulaire de convention doit être présenté rempli et signé par l'employeur, au plus tard dans un délai d'un mois suivant la conclusion du contrat de travail (23).

— Pour le contrat emploi-orientation, la conclusion de la convention emploi-orientation doit obligatoirement précéder l'embauche. Le dépôt de la demande doit être effectué au plus tard 15 jours avant l'embauche (24).

2) L'instruction de la demande doit se faire dans le délai maximum d'un mois, le service instructeur disposant d'un large pouvoir d'appréciation : il peut notamment apprécier l'opportunité de la convention ou prendre la décision d'attribuer une autre formule du contrat.

B. — Les conventions-cadres peuvent être conclues pour les trois formules : elles ont pour but de permettre aux professions d'organiser et de proposer aux employeurs des formations élaborées, prêtes à accueillir les jeunes.

Ces conventions-cadres sont normalement conclues avec les organisations professionnelles. La notion d'organisation professionnelle doit être entendue au sens large, allant du syndicat professionnel départemental aux fédérations professionnelles nationales, en passant par les organismes consulaires et tout groupement professionnel légalement constitué.

Elles peuvent aussi être conclues avec une entreprise à établissements multiples : l'entreprise signataire étant alors assimilée à une organisation professionnelle.

Elles sont conclues pour une durée maximum d'un an au cours de laquelle doivent commencer les formations envisagées. Elles sont réexaminées annuellement et, éventuellement, modifiées et reconduites par un avenant. Les décisions de reconduction tiennent compte des résultats obtenus et notamment du nombre de contrats effectivement passés.

Les autorités administratives amenées à conclure ces conventions se situent au niveau national, régional ou départemental suivant l'importance de l'entreprise ou de l'organisation professionnelle.

(21) Circulaire n° 39-83 du 23 juin 1983, cf. analyse de F. Sigmoreto : « Les contrats emploi-formation (16-26

ans) », RPDS n° 463, novembre 1983 p. 307 et suiv.

(22) Art. 8 du décret du 19 mai 1983.

(23) Art. 4 du décret du 19 mai 1983.

(24) Article 5 du décret du 19 mai 1983.

C. — L'aide de l'Etat.

L'Etat apporte aux employeurs une aide financière de base pour participer au financement de la formation. Le volume de l'aide de l'Etat est déterminé en fonction de la qualité de la formation dispensée. Son montant est forfaitairement fixé pour 1984 à 46 F par heure de formation.

Elle est en principe versée à l'entreprise : versement effectué en une seule fois au début du contrat pour les contrats emploi-adaptation et les contrats emploi-orientation. Par contre, pour les contrats emploi-formation, il est effectué en deux fois : 50 % au début de la période d'effet de la convention, le solde à la fin du sixième mois dans le cas d'un contrat de moins de 500 heures ou à la fin du douzième mois dans le cas d'un contrat égal ou supérieur à 500 heures.

L'Etat peut accorder une majoration de l'aide de base dans les deux cas suivants :

- pour les contrats destinés à des personnes inscrites à l'A.N.P.E. depuis plus d'un an et éprouvant des difficultés particulières d'insertion, le complément peut atteindre 50 % de l'aide de base ;

- dans le cas d'une convention-cadre, l'aide majorée d'un complément de 20 % peut être versée aux organismes professionnels signataires quand le coût de la formation le justifie.

Ces aides de l'Etat ne sont pas cumulables avec les autres aides apportées au titre de la formation professionnelle. En revanche, les dépenses de formation excédant le montant des aides reçues de l'Etat sont imputables sur la participation au financement de la formation continue.

III. — LE REGIME JURIDIQUE DE CES NOUVEAUX CONTRATS

Ce sont des contrats de travail de droit commun, à temps plein, mais, à la différence des contrats de travail ordinaires, ils font l'objet d'une réglementation stricte destinée à protéger le salarié et à préserver la qualité de sa formation. Leur conclusion obéit donc à un certain formalisme. Ils ont aussi un objet spécifique et ils comportent des obligations supplémentaires.

A. — La conclusion de ces contrats doit être précédée de formalités préalables.

1) *L'employeur doit consulter le comité d'entreprise avant l'engagement des jeunes bénéficiaires de ces contrats.*

En effet, l'article L. 432-3, al. 7 du Code du Travail prévoit que le "comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel... et donne son avis sur le plan de formation du personnel de l'entreprise".

De plus, le nouvel article L. 932-6 stipule : "le comité d'entreprise donne son avis tous les ans... sur le projet de plan de formation pour l'année à venir". Il semble que les pouvoirs du comité d'entreprise doivent concerner non seulement l'organisation générale de la politique de formation, mais également la situation individuelle de chaque salarié.

(25) Article 17.

(26) A noter : la formalité préalable qui concerne le contrat emploi-orientation : la conclusion de la conven-

2) *Le contrat doit être écrit* : les nouveaux textes ne lui imposent pas un contenu précis mais il ne devient emploi-formation ou emploi-adaptation que par le jeu combiné de la convention avec l'Etat et de l'avenant-formation. Cet avenant également doit être écrit : son contenu dépend de la convention conclue entre l'employeur et l'Etat et comprend en particulier la garantie de durée minimum imposée par le décret du 19 mai 1983 (25), qui est de douze mois ou de vingt-quatre mois suivant que la durée de la formation prise en charge par l'Etat est inférieure ou supérieure à 500 heures. Elle est une clause essentielle de la convention passée avec l'Etat (26).

Il convient de respecter ce formalisme, car il a pour objet non seulement de garantir la qualité de la formation donnée, mais aussi d'en permettre le contrôle.

B. — *L'objet de ces contrats* n'est pas seulement une prestation de travail ayant pour contrepartie une rémunération : c'est aussi l'obligation de formation.

1) *La nature de la formation* : la formation tend : — soit à l'adaptation à la pratique et au milieu professionnel dans le cas du contrat emploi-adaptation ;

— soit à faciliter l'insertion dans l'emploi ou permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle dans le cas du contrat emploi-formation ;

— soit enfin à préparer l'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi sans formation dans le cas du contrat emploi-orientation.

2) *L'exécution de l'obligation de formation* met en évidence le particularisme de ces contrats, car d'autres autorités que l'employeur sont associées à la formation à des titres différents.

- Les participants à la formation : lorsque la formation théorique est dispensée à l'extérieur de l'entreprise, celle-ci doit conclure une convention ou un accord avec un dispensateur de formation qui lui est étranger. Cette convention ou cet accord deviennent des clauses particulières du contrat qui peut soit les reprendre, soit y renvoyer. Parmi les dispensateurs de formation, l'article 13 du décret du 19 mai 1983 vise "les organisations professionnelles et organismes consulaires", ou, le cas échéant, "les entreprises comprenant des établissements multiples qui s'engagent à organiser les formations correspondant aux besoins de leurs adhérents ou de leurs salariés".

En ce qui concerne le contrat emploi-orientation, les séances d'évaluation et d'orientation sont organisées par l'A.N.P.E. et l'A.F.P.A. dans la limite de trente heures.

Dans tous les cas, la formation se déroule pendant les heures de travail.

- Si l'employeur n'est pas seul à dispenser la formation, il est, de plus, soumis à un double contrôle :

Le premier est exercé par les institutions représentatives du personnel. Ce contrôle s'exerce non seulement avant la conclusion du contrat, mais aussi à l'occasion de l'exécution du programme de formation. En effet, les représentants du personnel doivent être obligatoirement consultés sur cette

tion entre l'employeur et l'Etat doit être impérativement préalable à l'embauche (dépôt des formulaires effectué au plus tard 15 jours avant l'embauche).

bonne exécution. De plus, avant l'achèvement des contrats emploi-formation et emploi-adaptation, les employeurs doivent fournir à la direction du travail et de l'emploi une copie du procès-verbal ou du compte rendu de cette consultation (27).

En cas de non-respect de ces formalités, l'employeur s'expose non seulement à des sanctions pénales pour délit d'entrave, mais aussi financières : il ne recevra pas le second versement de l'aide de l'Etat pour le contrat emploi-formation. Aussi, les représentants du personnel doivent-ils avertir l'administration avant qu'intervienne ce second versement.

Un autre contrôle est exercé par les pouvoirs publics : il résulte d'abord de la convention entre l'employeur (ou l'organisme professionnel) et l'Etat. Cette convention doit comporter un certain nombre de renseignements dont la direction départementale du travail et de l'emploi vérifie l'exactitude.

Ce contrôle porte également sur les conditions d'exécution du contrat, et notamment sur la conformité de la formation dispensée et de l'emploi occupé par rapport aux engagements souscrits dans la convention.

Ce contrôle concerne enfin la politique d'emploi des entreprises afin d'éviter qu'elles utilisent l'aide de l'Etat comme une simple prime à l'embauche. Ces contrôles sont considérablement renforcés par la loi "Rigout" du 24 février 1984 (28).

Enfin, la maîtrise de l'appareil de formation par l'employeur est limitée dans la mesure où il bénéficie de la participation financière de l'Etat : celui-ci exerce une influence sur la nature de la relation de travail. Le coût de la formation étant pris en charge par la collectivité, les nouveaux contrats emploi-formation, emploi-adaptation et emploi-orientation apparaissent comme des contrats de travail de droit commun contenant des obligations supplémentaires.

3) *La durée de la formation* est aussi un élément de l'engagement, cette durée est variable : si elle est fixée à 150 heures elle donne lieu à un contrat d'emploi-adaptation, si elle est comprise entre 200 et 1.200 heures elle donne lieu à un contrat emploi-formation, si elle est fixée à 30 heures elle donne lieu à un contrat emploi-orientation. Cette formation, assurée pendant les horaires de travail, s'étale, selon les cas, sur une durée minimum de quatre mois à une durée de un ou deux ans. Le contrat peut être indifféremment à durée indéterminée ou à durée déterminée : dans ce dernier cas, il ne peut être plus court que la période de formation (29).

C'est un contrat de travail de droit commun complété par un "avenant formation", qui, par définition, modifie le contrat. Deux situations peuvent alors se présenter :

— Première situation : dès l'origine, les parties sont convenues d'un contrat emploi-formation ou d'un contrat emploi-adaptation. La conclusion de

(27) Article 18 du décret n° 83-397 du 19 mai 1983 et article 10 du décret n° 83-398 du 19 mai 1983 relatif au contrat emploi-orientation.

(28) Cette loi va assurer une meilleure transparence de l'offre de formation et de l'utilisation des fonds. Cf. Troisième partie p. 103, note (56).

l'avenant doit-elle être considérée comme une condition du contrat de travail ? Selon la jurisprudence, l'employeur a la faculté de résilier le contrat lorsque l'avenant ne peut être conclu. S'il n'utilise pas cette faculté, c'est le régime de droit commun du contrat de travail qui s'applique (30).

— Seconde situation : c'est en cours de contrat de travail que les parties conviennent de conclure un avenant formation. Il y a alors modification du contrat initial qui devient soit un contrat emploi-formation, soit un contrat emploi-adaptation. Si le contrat initial est à durée indéterminée, il n'y a pas de problème, sa novation ne le modifie pas. Par contre, si le contrat initial est à durée déterminée, il faut tenir compte de l'obligation de formation qui doit respecter les délais prévus par le décret du 19 mai 1983 (31).

Ces nouveaux contrats sont bien des contrats de travail de droit commun, mais ils n'ont pas le même objet et sont soumis à un régime un peu différent. Mais en tant que contrats de travail, ils permettent à de jeunes demandeurs d'emploi d'accéder à l'entreprise et d'acquérir la qualité de salariés.

IV. — LE STATUT DU SALARIE SOUS CONTRAT EMPLOI-FORMATION, EMPLOI-ADAPTATION ET EMPLOI-ORIENTATION

L'intégration à l'entreprise de ce salarié est à peu près totale, tant en ce qui concerne ses droits individuels que ses droits collectifs.

A. — *Ses droits individuels* présentent cependant quelques particularités, moins au niveau de l'exécution du travail qu'au moment où cesse la relation de travail.

1) *Dans l'exécution de son travail, en effet, l'assimilation de ce salarié au personnel de l'entreprise est le principe.*

Il est un véritable salarié, possédant les mêmes droits et soumis aux mêmes obligations générales que les autres catégories de personnel.

— L'ensemble de la réglementation du travail lui est applicable, qu'elle soit d'origine légale ou conventionnelle, notamment en matière de salaires. Pour chaque jeune, la rémunération est versée pendant toute la durée du contrat, y compris pendant la formation : elle correspond à celle qui est prévue pour la catégorie professionnelle de l'emploi occupé ou à laquelle mène la formation envisagée.

— Il a droit à la protection sociale du régime général de la Sécurité Sociale, régime de droit commun des salariés, et il peut obtenir des allocations de chômage au terme de son contrat s'il remplit les conditions d'attribution.

— Son temps de formation est assimilé à un temps de travail pour le calcul de l'ancienneté à prendre en considération pour l'ouverture de certains droits : préavis, indemnité de licenciement, etc.

— La formation constituant la raison d'être de ces contrats et la contrepartie de l'aide financière

(29) Le contrat emploi-orientation est obligatoirement à durée déterminée.

(30) Cass. Soc. 20 mai 1981, Sté chantiers navals de Biot contre Delaunay.

(31) En ce sens : Conseil des Prud'hommes de Fiers, 30 novembre 1983, ce numéro p. 115 (et déjà Cour d'Appel de Grenoble, 17 mars 1983).

de l'Etat, le temps consacré par le salarié à cette formation ne peut être assimilé au congé de formation au sens de l'article L. 930-I du Code du Travail (32). Le chef d'entreprise ne peut donc pas prendre en compte ces heures de travail — formation pour différer les demandes de congés de formation présentées par d'autres salariés de l'entreprise.

2) La cessation du contrat de travail.

Le régime juridique de la rupture de ces contrats est celui du droit commun du licenciement avec quelques particularités cependant.

Pendant la période de formation ou d'orientation donnant lieu à une garantie de durée minimum (de quatre mois à deux ans), l'employeur ne peut rompre le contrat pour un motif autre que disciplinaire sans perdre l'aide de l'Etat.

Cette règle implique l'arrêt immédiat de toute aide financière de l'Etat et le remboursement des sommes déjà perçues par l'employeur si ce dernier licencie le jeune salarié pendant cette période de garantie d'emploi obligatoire. A-t-elle une incidence sur le contrat lui-même ?

— Quand celui-ci est à durée déterminée, les chefs d'entreprise font en général coïncider le terme du contrat avec l'achèvement de la formation. Dans le cas contraire, lorsque la durée du contrat dépasse celle de la formation, l'employeur est tenu de poursuivre le contrat jusqu'à son terme. La rupture qui interviendrait dans l'intervalle serait soumise aux règles générales du contrat à durée déterminée, imposant l'existence d'une faute grave ou d'un cas de force majeure. En aucun cas l'inadaptation à l'emploi du salarié à l'issue de la période de formation ne peut être considérée comme telle. L'employeur ne peut rompre le contrat par anticipation : il doit attendre l'échéance du terme.

— Quand le contrat est à durée indéterminée, le régime de la rupture par l'employeur est celui du licenciement de droit commun. Il n'y a aucun doute à ce sujet lorsque la rupture est postérieure à l'achèvement de la formation.

Mais que décider si elle intervient en cours de formation ? Les parties sont incontestablement convenues d'une période de formation d'une durée au moins égale à celle fixée par les décrets du 19 mai 1983 pour la garantie d'emploi. Le salarié bénéficie donc, pendant la période de formation, d'une garantie de stabilité d'emploi l'assurant contre l'exercice du droit de résiliation du contrat par l'employeur. Les nouveaux textes sont sans équivoque quant à leur intention et devraient susciter une évolution de la jurisprudence.

En effet, les rares décisions en la matière appliquaient les règles du licenciement (33) : il en résultait que celui-ci pouvait être prononcé en l'absence de faute du salarié, dès lors qu'il existait une cause réelle et sérieuse (ce qui, évidemment,

privait l'employeur de l'aide de l'Etat). L'inaptitude ou l'insuffisance professionnelle constituaient-elles une telle cause ? Les juges, dans leur majorité, ne l'ont pas retenue, estimant que la durée de formation étant destinée à donner au salarié les moyens d'une adaptation à l'emploi, celle-ci ne peut être appréciée qu'au terme de la période de formation (34).

Il va de soi enfin que la rupture est soumise au régime du licenciement lorsque le contrat n'a pas été suivi de la conclusion d'un avenant-formation : on est alors en présence d'un contrat de travail ordinaire. Cependant, la responsabilité de l'employeur serait engagée si c'était par son fait que l'avenant n'avait pas été signé et que le contrat n'a pu se poursuivre (35).

L'employeur engagerait également sa responsabilité s'il transformait abusivement un contrat ordinaire en contrat emploi-formation (36).

B. — Les salariés titulaires de ces contrats peuvent exercer tous les droits collectifs, comme les autres travailleurs.

Ils sont pris en compte à part entière dans l'effectif pour les seuils visés par la législation sociale. Il s'agit là d'un acquis important qui permet l'insertion des jeunes dans la vie active sans réduction de leurs prérogatives. Il n'en a pas toujours été ainsi, et cette mesure est en rupture avec les textes précédents. La loi du 5 juillet 1977, instituant le premier pacte pour l'emploi, avait en effet exclu des effectifs les jeunes de moins de 25 ans embauchés avant le 31 décembre 1977 et ayant cessé leurs études, leur apprentissage, ou leur participation à un stage depuis moins d'un an. Ce texte, qui visait notamment les titulaires d'un contrat emploi-formation, avait fait l'objet d'un recours devant le Conseil Constitutionnel. Ce recours avait été rejeté (37) et la disposition avait été reprise par la loi du 3 janvier 1979 adoptant les mesures d'aide à l'embauche.

Cette pratique injustifiable a donc été supprimée et les salariés sous contrat emploi-formation, emploi-adaptation et emploi-orientation sont désormais normalement comptés au nombre des salariés de l'entreprise.

Comme salariés à part entière, ils peuvent donc exercer les droits syndicaux reconnus aux travailleurs de l'entreprise et participer aux élections de représentants du personnel, à condition de travailler depuis trois mois dans l'entreprise : article L. 433-4 du Code du Travail. Leur éligibilité (qui suppose un travail sans interruption dans l'entreprise depuis un an) peut être facilitée par des dérogations accordées par l'inspecteur du travail après consultation des organisations syndicales représentatives.

Si le jeune salarié sous contrat emploi-formation, emploi-adaptation ou emploi-orientation devient délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise, il bénéficie évidemment des protections ordi-

(cf. p. 97, note 31) ont qualifié d'abusives la rupture, sans motif disciplinaire, de contrat emploi-formation, pendant la période de formation.

(35) Cour de Cass. 20 mai 1981, Société Chantiers Navals de Biot contre Delaunay, D.S. février 1982.

(36) Cour d'Appel de Lyon, 23 février 1978, Etablissements Dragay Vincent contre Joubert.

(37) Conseil constitutionnel, 5 juillet 1977, D. 1979, p. 41, note Léo Hamon.

naires contre le licenciement. De plus, au cas où son contrat est à durée déterminée, l'inspecteur du travail aura à vérifier le "motif réel et sérieux" du non-renouvellement de ce contrat.

✻

CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE

Le bilan de ces nouveaux contrats pour les six premiers mois de la campagne 1983-84 a été effectué par le ministre délégué à l'emploi, Jack Ralite : près de 80.000 jeunes en ont bénéficié, soit 2.918 de plus que l'année précédente. Selon le ministre, sans être la panacée contre le chômage, ces contrats représentent un atout non négligeable. Non

seulement parce que le nombre de contrats signés est supérieur à celui de la même période de l'an passé, mais aussi parce que la nouvelle campagne se situe dans un contexte général plus difficile. En effet, le volume des offres d'emploi est en très nette régression : 38 % en décembre 1983 par rapport à 1982.

Au total, ces mesures de traitement social du chômage ont permis de créer au moins 350.000 emplois sur deux ans, emplois qui ont été occupés par des jeunes, pour la plupart. Il faut ajouter que ces contrats emploi-formation ont, dans leur ensemble, été une première étape d'un contrat à durée indéterminée puisqu'ils ont abouti dans 80 % des cas à une embauche définitive (38).

TROISIEME PARTIE

LES FORMATIONS EN ALTERNANCE POUR LES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

Dans le prolongement de l'effort accompli en faveur de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes (de 16 à 18 ans puis de 18 à 25 ans), la loi "Rigout" sur la Formation professionnelle des adultes comporte un "volet jeunes". Ces dispositions permettent de donner une base législative à des contrats de travail particuliers incluant une période de formation et assortis de garanties juridiques et pédagogiques.

L'insertion de ces mesures dans une loi relative à la formation professionnelle continue marque la volonté de ne pas dissocier la formation des jeunes de la formation des adultes. Les deux domaines sont complémentaires et doivent être envisagés l'un et l'autre en tenant compte de la nécessaire continuité du processus éducatif.

En attendant le vote de cette loi, le principe avait été admis, lors d'une table ronde organisée à Matignon le 20 mai 1983, entre le gouvernement, les organisations syndicales et le patronat qu'une négociation serait ouverte sur l'insertion des jeunes.

Dans une lettre du 26 juillet 1983 adressée aux différents partenaires, le Premier ministre avait confirmé la nécessité de cette négociation en vue de mettre en place un contrat de travail de type particulier, fondée sur la formation en alternance et ayant pour objet l'accès à une qualification. Ce contrat de travail particulier devait servir de support au "contrat de qualification" du projet de loi "Rigout".

A l'issue de négociations entamées en septembre 1983, le C.N.P.F. et l'ensemble des syndicats, à l'exception de la C.G.T., ont signé un accord sur "la formation alternée" le 26 octobre dernier.

I. — LES TROIS FORMULES DE L'ACCORD DU 26 OCTOBRE 1983 SUR « LA FORMATION ALTERNEE »

Cet accord se présente comme une annexe à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970

sur la formation et le perfectionnement professionnels, modifié par les avenants des 2 février 1973, 9 juillet 1976 et 21 septembre 1982.

La C.G.T. a indiqué, dans un communiqué du 7 novembre, qu'elle refusait de signer cet accord : jugeant inacceptables deux des trois formules de contrats proposés aux jeunes.

En effet, alors que l'objectif assigné à la négociation était au départ de mettre en place un contrat de travail, ayant pour objet l'accès à une qualification, une manœuvre patronale l'a fait déboucher sur un texte contractuel prévoyant plusieurs types de contrats. Cette diversité a pour objectif de permettre aux employeurs de choisir les solutions correspondant le mieux à leurs intérêts et de marginaliser les mesures positives du "contrat de qualification".

Quels sont ces contrats ? Trois formules sont prévues. Elles concernent tout jeune de moins de 26 ans, libéré de l'obligation scolaire, qui désire compléter sa formation initiale par l'acquisition, en dehors du cadre de la première formation, de connaissances s'inscrivant dans un programme d'insertion dans la vie active et de formation professionnelle.

A. — La première formule a pour objectif « l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi » (39).

Le contrat, conclu entre le jeune et l'entreprise, est un contrat de type particulier. Il est à durée indéterminée si le jeune est engagé pour tenir un emploi précis, et à durée déterminée (entre six et douze mois) s'il est engagé pour s'adapter à un type d'emploi.

Le jeune titulaire de ce contrat de travail particulier est bien un salarié, mais son intégration à l'entreprise n'est pas celle du titulaire des contrats emploi-formation, emploi-adaptation ou emploi-orientation. Il ne percevra pas d'emblée la même rémunération : l'accord prévoit en effet que pendant la période de formation, il touchera seulement

d'intérêt général au sein d'une collectivité locale ou d'une association, tout en bénéficiant d'une formation pratique et théorique complémentaire.

(39) Article 3 de l'accord.

(32) Article 19 du décret n° 83-397 et article 10 du décret n° 83-398 du 19 mai 1983.

(33) Cour d'Appel de Bordeaux, 6 novembre 1978, Société Modefa contre Besse. Conseil de Prud'hommes de Grenoble, 15 janvier 1980, Lamesta contre SARL Prestoprint, AFP n° 51, mars-avril 1981. Cour d'Appel de Grenoble, 17 mars 1980 et Cour d'Appel de Bourges, 9 mai 1980, D.O. février 1982, p. 59 et suiv.

(34) En toute logique, les décisions les plus récentes.

80 % de celle prévue par les conventions collectives pour les salariés de la même catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé (le S.M.I.C. en tout état de cause).

Cette formule s'apparente à celle du contrat emploi-adaptation, mais elle accuse un net recul du taux de rémunération des jeunes bénéficiaires.

B. — La seconde formule a pour objectif « l'initiation à la vie professionnelle »,

c'est-à-dire de familiariser le jeune avec le milieu de l'entreprise, tout en l'aidant à mieux se définir (40).

Le contrat conclu à cette fin n'a plus le caractère d'un contrat de travail : il s'agit d'un contrat passé, pour une durée pouvant varier de trois à six mois, avec une ou plusieurs entreprises, ou avec un organisme professionnel ou interprofessionnel. Les commissions paritaires de l'emploi — nationales ou territoriales — peuvent concourir à l'établissement de tels contrats.

Le temps consacré à la formation est au minimum égal à 25 heures par mois.

Pendant la durée du contrat, le jeune perçoit la rémunération versée par l'Etat aux stagiaires de la formation professionnelle en application des dispositions légales : l'entreprise se bornant à lui assurer une rémunération égale à 17 % du S.M.I.C. ou à 27 % lorsqu'il atteint l'âge de 18 ans.

Cette formule ressemble étrangement aux anciens « stages pratiques en entreprise » inaugurés par le premier pacte pour l'emploi en 1977, maintenus jusqu'à la fin du troisième pacte et condamnés par la plupart des observateurs, en raison de l'inexistence de tout contrat de travail pour les jeunes stagiaires. Certains juristes avaient même parlé à leur sujet de « stages-parking » ou de « pratiques hors du droit ».

Comme pour les stages pratiques, il s'agit là d'une véritable opération d'interim orchestrée par le patronat. Ce nouveau contrat « d'initiation à la vie professionnelle » n'est pas un contrat de travail, il ne prépare ni à l'emploi, ni à la qualification, mais vient court-circuiter les opérations d'orientation souvent approfondies, prévues dans les mesures pour les jeunes de 16 à 18 ans.

Aussi, la C.G.T. s'est-elle fermement opposée à de telles formules qu'elle a combattues dans le passé et qui ont prouvé dans le plan Barre leur inefficacité, voire leur nocivité par rapport aux jeunes en difficulté d'insertion.

Elle a aussi dénoncé le fait que le patronat conçoit la négociation comme un moyen de remettre en cause les acquis. La C.G.T. craint, en particulier, que les dispositions de l'accord ne s'appliquent au détriment des mesures d'insertion et de formation mises en œuvre ou améliorées depuis 1981, et qui ont commencé à faire preuve de leur efficacité.

Cet accord a cependant été signé par l'ensemble des autres syndicats qui ne pouvaient pourtant ignorer sa nocivité. Pourquoi ? A moins que la véritable question ne soit pas pour quoi, mais contre quoi, contre qui l'ont-ils signé ? De même que l'on peut se poser des questions sur l'attitude du

gouvernement qui, d'une part, charge l'un de ses ministres, M. Marcel Rigout, de préparer une loi favorable aux salariés et, d'autre part, officialise un accord qui fournit une échappatoire au patronat. Cette anomalie n'est pas un cas unique : certaines imperfections des lois Auroux fournissent déjà des échappatoires au patronat. Mais était-ce des imperfections ? Et s'agit-il vraiment d'une anomalie ?

C. — La troisième formule a pour objet « l'acquisition d'une qualification professionnelle » (41) :

Elle était la seule prévue au départ de la négociation et devait servir de support au « contrat de qualification » proposé par le projet de loi « Rigout ».

Ce contrat de qualification est un contrat de travail de type particulier, d'une durée pouvant varier entre six mois et deux ans. L'employeur s'engage, pour la durée prévue, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation qui lui permette d'acquies une qualification professionnelle. Le travail dans l'entreprise s'accompagne donc d'enseignements généraux, professionnels et technologiques d'une durée égale au minimum à 25 % de la durée totale du contrat.

La durée hebdomadaire de l'activité du jeune — incluant le temps passé en formation — ne peut pas déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Les commissions paritaires professionnelles de l'emploi, compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les commissions interprofessionnelles territoriales, indiquent les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être adoptées dans le cadre défini par l'article 4 de l'accord.

La rémunération des jeunes bénéficiaires de ce contrat peut être égale soit à une fraction du salaire minimum de la catégorie professionnelle de l'emploi occupé, soit à une fraction du S.M.I.C.

A défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération est égale :

— pour les jeunes dont l'âge est compris entre 16 et 18 ans, à 17 % du S.M.I.C. pendant le premier semestre d'exécution de leur contrat, 25 % du S.M.I.C. pendant le second semestre, 35 % du S.M.I.C. pendant le troisième semestre et 45 % du S.M.I.C. pendant le quatrième semestre ;

— pour les jeunes dont l'âge est compris entre 18 et 19 ans, ces pourcentages sont majorés de 10 % ;

— pour les jeunes ayant atteint l'âge de 19 ans, à 60 % du salaire minimum correspondant à l'emploi qu'ils occupent dans l'entreprise : ce pourcentage est porté pendant les deuxième, troisième et quatrième semestres respectivement à 65, 70 et 75 %.

Un livret consignera : au départ, le programme individualisé de formation prévu pour chaque bénéficiaire ; au terme du contrat, le bilan des acquis (42).

Cette formule présente des analogies avec celle du contrat emploi-formation débouchant sur une

(40) Article 6 de l'accord.

(41) Article 4 de l'accord.

(42) Article 5 de l'accord.

qualification. Offrant à de nombreux jeunes en difficulté une sérieuse possibilité d'accès à la qualification, elle devrait compléter efficacement le dispositif existant (43).

Selon la C.G.T., qui a activement participé à sa définition et a proposé de nombreux amendements aux textes restrictifs du C.N.P.F., seul ce contrat de qualification aurait dû trouver sa place dans le dispositif législatif. Ses dispositions auraient pu recevoir sa signature, bien que certaines clauses positives aient été rendues impossibles par le C.N.P.F. qui exigeait en contrepartie la prise en compte d'autres stipulations inacceptables.

Pour la C.G.T. (44), cet accord sert de base à une campagne destinée à faire pression sur le gouvernement pour qu'il institutionnalise deux formes de contrats non prévues au départ et qui vont à l'encontre de l'intérêt des jeunes. C'est en tout cas l'un des objectifs avoués du patronat couvert par les syndicats signataires.

Pour ses cinquièmes journées d'études à Deauville en novembre 1983, le C.N.P.F. n'a-t-il pas choisi comme thème de réflexion « la formation, l'entreprise et la liberté ». Ce n'est pas un hasard : au lendemain de la signature de cet accord au rabais avec certains syndicats et à la veille de l'adoption par le parlement du projet de loi « Rigout », le patronat entendait mettre au point sa stratégie. Que le C.N.P.F. qualifie cet accord « d'exemplaire » devrait éclairer les syndicats signataires sur le genre « d'exemple » qu'ils donnent. A supposer que les choses n'aient pas déjà été claires pour eux. Cette complaisance de certains syndicats n'était même pas payée de retour. M. Yvon Chotard, premier vice-président du C.N.P.F., précisait lourdement que cet accord « doit permettre à l'entreprise d'apporter ce qui fait si cruellement défaut au système éducatif : les vertus de la concurrence et le souffle de la liberté »... La liberté, pour le patronat, c'est de garder la totale maîtrise du plan de formation : ni droit de regard des représentants des travailleurs... si compréhensifs soient-ils. Sans pitié, M. Chotard précisait le rôle de moyen de pression qu'il entendait faire jouer à ses « exemplaires » alliés. « Nous espérons bien », déclarait-il, « que les promesses du gouvernement seront tenues et que les dispositions de l'accord du 26 octobre 1983 sur les formations alternées destinées aux jeunes seront totalement intégrées dans la loi sur la formation actuellement en cours de discussion ».

Appel entendu. Trois jours plus tard, le 28 novembre, le Premier ministre lui-même en donnait l'assurance en déclarant à la presse, à l'occasion du lancement de la campagne « Les voies de notre avenir » (45) : « Comme indiqué lors de la table ronde du 20 mai dernier, le gouvernement va prendre en compte l'accord du 26 octobre 1983. Les mesures législatives nécessaires pour son application (notamment l'institution des nouveaux con-

trats de type particulier) vont faire l'objet d'un amendement au projet de loi sur la formation professionnelle continue, à l'occasion de sa première lecture au Sénat ».

Mais la table ronde du 20 mai ne prévoyait la prise en compte par la loi que du seul contrat de qualification et non pas celle de nouvelles formes de contrats : il est curieux que le Premier ministre ait oublié ce détail. Mais est-ce un détail et s'agit-il d'un oubli ?

II. — LE « VOLET JEUNES » DE LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (46)

Cette réforme est le résultat d'une vaste consultation sur la relance de la formation. Elle rénove les conditions d'élaboration des politiques de formation, prolongeant et enrichissant les lois Auroux sur les droits nouveaux des travailleurs. Ainsi, la consultation des comités d'entreprise est renforcée et s'accompagne d'une obligation de négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle par branche ou, à défaut, d'un accord au niveau même de l'entreprise.

L'insertion des dispositions sur les « formations en alternance » dans cette réforme marque la volonté d'associer la formation des jeunes à celle des adultes. Par ailleurs, l'amélioration par la loi de certains aspects de l'accord contractuel du 26 octobre 1983 défavorables aux jeunes montre l'importance de l'harmonisation entre ces deux sources de droit : le droit contractuel et le droit législatif.

Ces dispositions doivent s'inscrire dans le Code du Travail (titre VIII, livre IX) sous l'intitulé : « Des formations professionnelles en alternance » (47).

Selon le nouvel article L. 980-1, « tout jeune de 18 à 25 ans peut compléter sa formation initiale dans le cadre de formations alternées ».

Ces formations ont pour objectif de permettre aux jeunes d'acquies une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi, ou de faciliter leur insertion ou leur orientation professionnelles.

Il existe trois types de formations :

A. — Les formations ayant pour objet « l'acquisition d'une qualification » sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail dénommé « contrat de qualification ». Celui-ci présente les mêmes caractéristiques que dans l'accord, avec cependant quelques améliorations pour les jeunes bénéficiaires (48).

— Ainsi, la conclusion du contrat est-elle soumise à un formalisme particulièrement rigoureux : elle

(43) Mesures pour les 16-18 ans et nouveaux contrats emploi-formation : cf. 1^{re} et 2^e partie de l'article.

(44) Courriers confédéraux n° 801 du 7 décembre 1983 (déjà cité) et n° 611 du 10 février 1984. Lettre d'Oswald Calvetti, responsable du Secteur Emploi-Formation de la C.G.T., publiée dans « Le Monde » du 25 février 1984.

(45) Il s'agit d'une campagne lancée pour une meilleure information des jeunes et de leurs familles sur les possibilités d'avenir qui leur sont offertes. Dans ce but,

une antenne d'information a été créée « Jeunesse-Avenir, Cedex 1504-75815, Paris Brune ». Les jeunes de 16-25 ans ont la possibilité d'écrire à cette adresse pour exposer leurs problèmes et recevoir une documentation.

(46) Loi « Rigout » n° 84-130 du 24 février 1984 (J.O. du 25-2-84).

(47) Articles L 980-1 à L 980-12 du Code du Travail.

(48) Article L 980-2 du Code du Travail.

nécessite non seulement un écrit, mais aussi son dépôt auprès de la Direction départementale du travail. Ce dépôt est à rapprocher de la procédure d'enregistrement en vigueur en matière d'apprentissage. L'administration pourra ainsi vérifier la régularité matérielle de l'acte et la réunion de certaines conditions de fond de l'engagement.

Cette disposition exprime la volonté du législateur de veiller à la qualité de l'accueil qui sera réservé aux salariés titulaires d'un contrat de qualification.

— Ces améliorations concernent également le statut du jeune bénéficiaire : il est en effet précisé dans l'article L 980-7 nouveau, qu'il bénéficie de l'intégralité des dispositions applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec sa situation de jeune en formation.

Cette précision est importante, car elle confirme bien que le jeune sous contrat de qualification ne doit pas être privé des avantages dont pourraient bénéficier les autres salariés sous prétexte qu'il ne serait pas salarié à part entière.

Par ailleurs, le jeune titulaire de ce contrat ne peut être compté parmi les bénéficiaires de congés formation pour l'application des articles L 931-3, L 931-4 et L 950-262 (49).

Le texte législatif précise aussi que l'entreprise doit être habilitée à conclure de tels contrats. La procédure d'habilitation est un acte administratif unilatéral par lequel une autorité publique, en l'occurrence le Directeur départemental du travail et de l'emploi, permet aux employeurs qui le désirent et remplissent certaines conditions juridiques, de recevoir des jeunes sous contrat de qualification. La délivrance de l'habilitation est subordonnée à deux types de conditions :

— les unes, prévues à l'article 38 de la loi sont relatives aux garanties d'ordre technique et professionnel : elles sont renvoyées au pouvoir réglementaire (50).

— les autres consistent : soit dans la conclusion par l'entreprise d'une convention avec un établissement d'enseignement public ou un dispensateur privé de formation, prévoyant les modalités de la formation alternée ; soit dans l'adhésion à un accord-cadre conclu entre l'Etat et une organisation professionnelle ou interprofessionnelle.

Cet accord-cadre doit être conclu après consultation des organisations syndicales représentatives : il définit les conditions dans lesquelles les organismes qui y adhèrent et les établissements d'enseignement ou organismes de formation participent à la mise en œuvre d'un programme de formation alternée.

Ces conventions ou accords déterminent notamment le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider les jeunes pendant leur temps de présence dans l'entreprise.

Enfin, les organismes de formation qui accueil-

lent les jeunes titulaires de contrats de qualification sont soumis au contrôle de l'Etat dans des conditions définies par décret. Ce contrôle s'avérant particulièrement nécessaire, vue la prolifération d'organismes privés dont la valeur reste à vérifier.

B. — Les formations ayant pour objet « l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi » correspondent en partie aux dispositions prévues par l'article 3 de l'accord (51), avec quelques améliorations (52).

Ces formations sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée : le contrat n'est plus qualifié "de type particulier" comme dans le texte contractuel, il s'agit donc d'un contrat de droit commun.

Dans ce cas également, le jeune titulaire de ce contrat est un salarié à part entière, bénéficiant de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec sa situation de jeune en formation (53).

Mais, par dérogation à la règle d'âge fixée à l'article L 980-1, des jeunes de moins de 18 ans peuvent y avoir accès s'ils sont sortis du système éducatif après avoir achevé un cycle complet de première formation technologique.

Quant aux modalités spécifiques de ces contrats, elles seront déterminées par décret et concerneront notamment :

- la rémunération du jeune,
- la durée et les modalités de formation,
- le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider le jeune dans l'entreprise, ainsi que :
- le rôle des services chargés de l'emploi et de l'A.N.P.E. dans la conclusion et le suivi de l'exécution de ces contrats,
- le contrôle de l'Etat sur les organismes qui accueilleront les jeunes.

Le cadre juridique de ces formations est à peu près identique à celui des contrats emploi-adaptation actuels.

C. — La loi prévoit enfin une troisième série de mesures, qui constituent un compromis, tout en restant inscrites dans le cadre des orientations prioritaires définies par le comité interministériel de la formation professionnelle (54). En plus des actions prévues par l'ordonnance du 26 mars 1982 pour les 16-18 ans, l'Etat peut, en effet, prendre l'initiative de programmes de stages pour les jeunes de 18 à 25 ans (55).

Compromis car, s'il a dû prendre en compte l'accord contractuel, le gouvernement a veillé à ce que la formation qu'il propose, "les stages d'initiation à la vie professionnelle", ne puisse se traduire par une restauration déguisée des "stages pratiques" des pactes pour l'emploi.

Le législateur n'a pu revenir sur la nature de ces stages : les jeunes restent des "stagiaires de la formation professionnelle" et leur protection sociale demeure inférieure à celle de titulaires de

(51) Article 3 : les formations ayant pour objet l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi.

(52) Article 980-6 nouveau du Code du Travail.

(53) Article L 980-7 nouveau du Code du Travail.

(54) Article L 910-1 du Code du Travail.

(55) Article L 980-9 du Code du Travail.

contrats de travail. Mais l'un des points essentiels était le choix de l'âge des bénéficiaires : l'accord prévoyait de 16 à 25 ans, la loi le ramène à 18-25 ans. Cette modification n'est pas mineure : elle sauvegarde les acquis représentés par les mesures prévues pour la formation professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans. Elle évite le danger signalé par maints partenaires (la C.G.T., le F.E.N., les chambres de commerce et d'industries, les chambres de métiers), danger de voir l'accord vider tout simplement la réforme de sa substance. Le patronat n'aurait pu, en effet, que privilégier ce type de stage où l'Etat supporte l'essentiel de la charge financière, au détriment de tous les autres moyens de formation. Et cela, sans garantie de qualification... D'autre part, les jeunes ne doivent pas sortir prématurément du système initial d'éducation pour se diriger vers cette formule de stage... Le texte contractuel aurait enlevé à la nouvelle loi sa capacité de donner aux jeunes un métier. Il aurait constitué une abrogation de fait de la loi.

La durée de ces stages n'est pas prévue par la loi : elle devra faire l'objet de mesures d'ordre réglementaire déterminant les caractéristiques spécifiques à chaque type de stage.

Enfin, une question fondamentale est posée : qui contrôlera la formation ? Laisser ce contrôle à la seule entreprise aurait été très dangereux et aurait entraîné un risque d'exploitation du jeune. Aussi la loi précise-t-elle que ces stages font l'objet de conventions conclues avec des établissements, organismes ou associations qui dispensent l'enseignement général ou technologique, qui assurent la formation professionnelle ou qui préparent les jeunes à leur insertion dans la vie professionnelle et sociale.

Cette convention doit décrire le programme de formation du stage. Elle doit également préciser les modalités de collaboration entre l'établissement ou l'organisme signataire et les organismes ou entreprises qu'il associe à l'action de formation au titre de l'exercice d'une activité sur les lieux de travail.

Lorsque le stage est organisé en alternance, la convention doit prévoir les modalités de coopération entre l'organisme de formation et les entreprises d'accueil, en particulier pour le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider les jeunes pendant leur temps de présence en entreprise.

Ces précautions, spécifiques à ce type de stages, s'ajoutent aux mesures générales de contrôle des conditions de formation (56). Ainsi, les dispositions prises par le législateur limitent-elles le risque de résurgence des "stages parking" qui ne conduisaient à aucune qualification ni aucun emploi.

(56) La loi nouvelle apporte des innovations importantes allant dans le sens d'une meilleure transparence de l'offre de formation et de l'utilisation des fonds :

— L'article L 920-8 impose aux dispensateurs de formation de droit privé, l'obligation de tenir leur comptabilité conformément au plan comptable général.

— Le nouvel article L 920-12, institue un système de contrôle supplémentaire, la procédure d'injonction. L'autorité administrative devra enjoindre aux dispensateurs de formation de se soumettre aux prescriptions de la loi. Dans l'hypothèse où l'injonction demeurerait sans effet, une sanction pourrait intervenir sous la forme d'une interdiction pour 5 ans au maximum, de conclure

Voilà pourquoi l'article 37 de la section II de la loi sur la formation professionnelle continue ne reprend pas en totalité l'accord du 26 octobre 1983. Le contraire eût été étonnant : un texte de loi présenté par un gouvernement de gauche n'ayant pas pour vocation de reprendre les termes exacts d'un accord contractuel qui a été rejeté par la C.G.T. et sévèrement critiqué par la F.E.N. ; c'est-à-dire les deux organisations syndicales les plus représentatives dans leurs secteurs respectifs.

Dans sa forme actuelle, l'ensemble du "volet jeunes" de la réforme contribue à une certaine harmonisation entre les enseignements technologiques, l'apprentissage, les actions d'insertion sociales ou professionnelles et les nouvelles formations en alternance.

On peut néanmoins se demander comment s'articuleront les deux nouveaux contrats de travail ainsi que les stages d'initiation élaborés par la réforme avec les contrats emploi-formation, emploi-adaptation et emploi-orientation qui existent actuellement.

Ces dispositions nouvelles sur la "formation en alternance" ne pourront être mises en œuvre avant la rentrée de septembre 1984. Elles représentent l'un des deux points essentiels de la réforme sur la Formation Professionnelle continue.

L'autre point essentiel est l'article 20 sur les "droits collectifs des travailleurs" prévoyant "l'obligation de négocier entre employeurs et syndicats les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, ainsi que le processus de concertation obligatoire des comités d'entreprise" (57).

Ces deux points se complètent dans la mesure où les comités d'entreprise se prononceront également sur l'accueil des jeunes en formation dans les entreprises.

Pour l'article 20 (comme pour l'article 37) le Sénat avait introduit des dispositions restrictives : selon lui, "l'obligation de négocier au sein de l'entreprise est excessive et apparaît comme une contrainte supplémentaire inscrite dans le droit fil des dispositions souvent dogmatiques des lois Auroux" (58). Il l'avait donc supprimé.

La loi n'a pas été adoptée sans difficultés. Le gouvernement a dû saisir l'assemblée nationale d'une demande tendant à ce qu'elle statue définitivement selon la procédure prévue à l'article 43, alinéa 4 de la constitution.

En l'occurrence, l'Assemblée nationale pouvait reprendre soit le texte élaboré par la Commission mixte, soit le dernier texte voté par elle.

Comme la Commission mixte n'était pas parvenue à adopter un texte commun, l'assemblée nationale a repris sans modification le texte voté par elle en nouvelle lecture le 8 février 1984 (59).

des conventions de formation professionnelle. L'exécution des conventions ou contrats en cours serait alors suspendue. La décision appartient au Ministre de la Formation Professionnelle, après avis du Conseil National de la Formation Professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

(57) Le nouvel art. L 992-1 du Code du Travail assimile à l'entrave à l'exercice du droit syndical l'infraction à l'obligation de négocier instituée par l'art. L 932-2.

(58) M. Pierre Louvot, rapporteur au Sénat : Rapport n° 188 du 11 janvier 1984.

(59) Sur cette loi, la C.G.T. a fait une déclaration dans le Courrier Confédéral n° 616 du 7 mars 1984.

(49) Cf. Le statut du salarié sous contrat emploi-formation... A) Droits individuels p. 97.

(50) Article 38 « Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente section et notamment les garanties d'ordre technique et professionnel auxquelles est subordonnée l'habilitation établis par l'art. L 980-2 du Code du Travail.

CONCLUSION GENERALE

Outre les acquis ponctuels, la novation essentielle de ces mesures sur la formation des jeunes est sans doute leur démarche, leur ouverture. Elles ouvrent en effet la possibilité de s'y insérer à toutes les forces sociales concernées.

— Les collectivités locales, les mairies en particulier, ont un rôle moteur à jouer dans l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes.

— L'ensemble des entreprises sont invitées à s'ouvrir à une réelle formation pratique des jeunes.

— Les travailleurs et leurs représentants sont appelés à tous les niveaux, à participer au choix des formations et à la détermination de leur contenu. Alors que jusqu'ici l'intervention des institutions représentatives du personnel restait purement consultative, la nouvelle loi du 24 février 1984 permet une pleine participation des salariés à la détermination des politiques de formation. Les nouveaux droits des travailleurs avaient pour objet principal de reconstituer la collectivité de travail. Le plan de formation de l'entreprise doit donc devenir un véritable projet collectif.

Aussi, n'est-il pas étonnant que la caractéristique essentielle de l'élaboration de ces mesures ait été son ouverture. Les débats ont largement débordé les assemblées parlementaires. Leur calendrier le montre à l'évidence.

Présenté le 6 octobre 1983 devant l'Assemblée Nationale, le projet de loi est adopté trois jours plus tard. Seule une déclaration d'urgence permet de vaincre l'obstruction de la droite. Battu sur le plan parlementaire, le patronat intervient alors sans intermédiaire : treize jours plus tard, il signe avec une partie des syndicats un accord vidant le projet de loi de son contenu. Fort de l'approbation de ces représentants — abusés ou abusifs — des salariés, le patronat oppose aussitôt l'accord au projet de loi. Le patronat se retire et le Sénat prend le relais en "patronalisant" le projet de loi de l'Assemblée Nationale. C'est chose faite le 2 février 1984. Et pourtant, huit jours plus tard, la droite n'ose pas voter contre la loi qui reprend pour l'essentiel les dispositions positives du projet

de loi initial. Elle ne prend pas part au vote. Il n'est pas toujours aisé de s'opposer ouvertement à l'évidence.

Car les mesures de formation correspondent bien à une évidente nécessité. La modernisation de notre appareil de production pour répondre aux mutations technologiques en cours, suppose l'élévation de la qualification de tous, et des jeunes en particulier. La formation est l'un des outils qui doivent permettre l'adaptation des jeunes aux nouveaux emplois. C'est pourquoi la formation professionnelle ne doit pas être réduite à sa seule dimension sociale : du niveau de qualification de la population active dépend son aptitude à affronter l'avenir. Cette idée est à l'origine des propositions du Ministre délégué à l'emploi J. Ralite de créer des "contrats emploi-formation-production". L'objectif de ces contrats est d'augmenter la valeur ajoutée nationale, c'est-à-dire d'avoir suffisamment de ressources pour investir et créer des emplois de façon durable.

A ces contrats pourraient s'adjoindre la mise en œuvre de "contrats emploi-investissements" mis au point par le Ministère de l'Industrie pour aider les entreprises à devenir compétitives dans l'industrie textile. Ces formules ont retenu l'attention des travailleurs, des élus et des directions d'entreprises.

Après le traitement social des problèmes économiques, il faudra bien en venir au traitement économique des problèmes sociaux. Sans doute est-ce difficile, mais c'est la seule façon de faire l'économie de problèmes sociaux.

L'application des mesures déjà prises, leur extension dépendra de l'action des salariés. La loi leur donne désormais les moyens d'intervenir. L'alternative est simple : un million de jeunes "marginalisés" ou des millions de salariés qui interviennent. Le vote du 10 février 1984 montre qu'une issue positive est possible : la droite n'a pas pris part au vote. Elle est restée en dehors. Ce jour-là, c'est elle qui s'est "marginalisée".

Simone BALLETT.



DOCUMENTS

DROIT SOCIAL EUROPEEN. — Ressortissants communautaires séjournant, résidant ou transférant leur résidence dans un autre Etat membre. — Maintien des droits aux prestations des assurances maladie, maternité, décès.

LETTRE MINISTERIELLE N° 1907 du 29 AOUT 1983

(Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité Nationale)

En vertu des articles 1 et 2 de la loi n° 79-1130 du 28 décembre 1979, les personnes qui cessent de remplir les conditions pour relever soit en qualité d'assuré, soit en qualité d'ayant droit d'un régime français de Sécurité Sociale obligatoire, conservent leurs droits aux prestations de l'assurance maladie-maternité pendant douze mois à compter du moment où ils perdent la qualité d'assuré ou d'ayant droit.

Ces dispositions sont applicables, sur le territoire français, aux assurés quelle que soit leur nationalité. Le ressortissant d'un Etat membre de la C.E.E., assuré d'un régime français de Sécurité Sociale, peut donc être admis à bénéficier des dispositions précitées lorsqu'il réside sur le territoire français.

La question se pose de savoir si l'intéressé peut conserver le bénéfice de cette protection lorsqu'il séjourne, réside ou transfère sa résidence dans un Etat membre de la C.E.E.

✱

L'article 2 du règlement n° 1408/71 précise que le règlement s'applique aux travailleurs salariés ou non salariés qui sont ou ont été soumis à la législation de l'un ou de plusieurs Etats membres et qui sont des ressortissants de l'un des Etats membres.

La personne qui bénéficie en France d'un maintien des droits aux prestations en application des dispositions de la loi du 28 décembre précitée, n'est certes plus un travailleur, ni un assuré d'un régime obligatoire français de Sécurité Sociale, mais elle demeure néanmoins soumise à la législation française de Sécurité Sociale pour le service des prestations de l'assurance maladie-maternité pendant un délai maximum de douze mois. Elle reçoit les prestations du régime de Sécurité Sociale auquel elle était affiliée antérieurement.

Compte tenu de la définition des termes "Travailleur salarié" et "Travailleur non salarié" que donne l'article 1^{er} du règlement n° 1408/71, la personne qui bénéficie des dispositions des articles 1 et 2 de la loi du 28 décembre 1979, doit être considérée comme un travailleur au sens des règlements communautaires.

En outre, dans ses arrêts, la cour de justice des communautés européennes a considéré que le but de l'article 51 du Traité de Rome ne serait pas atteint si, par suite de l'exercice de leur droit de libre circulation, les travailleurs devaient perdre des avantages de Sécurité Sociale que leur assure, en tout état de cause, la seule législation d'un Etat membre.

En conséquence, compte tenu de l'interprétation que donne la cour de justice des communautés européennes du principe de libre circulation et de sa constante jurisprudence en la matière, il convient de tirer, pour la protection sociale des intéressés qui séjournent, résident ou transfèrent leur résidence dans un autre Etat membre, toutes les conséquences de leur situation de bénéficiaires des prestations d'un régime français d'assurance maladie entrant dans le champ d'application matériel du règlement.

Deux situations peuvent alors se présenter :

I. — Le séjour temporaire : il conviendra de délivrer à l'intéressé un formulaire E 111 lorsqu'il le demandera.

La date d'expiration des droits à prestation devra être indiquée sur ce formulaire.

II. — La résidence ou le transfert de résidence : 1^o Situation de l'intéressé.

a) L'intéressé n'exerce pas d'activité professionnelle dans le pays de résidence.

Il conviendra de délivrer aux personnes intéressées le formulaire E 106 (attestation de droits aux prestations en nature de l'assurance maladie-maternité dans le cas de personnes qui résident dans un autre pays que le pays compétent). Ce formulaire ayant une validité de douze mois pour la France, il importera donc, lorsque les droits aux prestations seront épuisés, de notifier à l'institution compétente du pays de résidence, au moyen du formulaire E 108, la date de suppression des droits au regard du régime français.

Le ressortissant communautaire bénéficiera des prestations en nature de l'assurance maladie-maternité, conformément aux dispositions de l'article 19, paragraphe 1, jusqu'à épuisement de ses droits au regard de la législation française.

b) L'intéressé exerce une activité professionnelle dans son pays de résidence.

L'exercice d'une activité professionnelle par l'intéressé dans le pays de résidence avant l'expiration du délai de douze mois interrompt le maintien des droits au regard du régime français. La législation du pays de résidence s'applique alors en vertu de l'article 13, paragraphe 2 a, du règlement.

Si cette activité professionnelle est elle-même interrompue avant l'expiration de la période du maintien des droits dans le cadre de la législation française et si aucun droit aux prestations en nature n'est ouvert dans le pays de résidence, notwithstanding l'application de l'article 18 du règlement n° 1408/71, l'intéressé recouvre ce droit au regard