

La réforme de l'apprentissage : nouvelle étape vers la précarisation de l'emploi

par *Simone BALLET*,

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

DIRECTEUR : Daniel ANGLERAUD
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.

SECRETARE DE REDACTION : Pascal RENNES,
Diplôme de l'I.S.S.T.

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 de conférences 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. — Serge CAPPE, Directeur de l'I.N.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. — 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. — Marc RICHEVAUX, Magistrat. — Patrick TILLIE, Avocat au Barreau de Lille.

Le numéro simple : 45 F

Le numéro double : 90 F

Abonnement annuel

France Métropolitaine	}	485 F (395 F pour les adhérents à la C.G.T.)
Departements d'Outre-Mer		
Territoires d'Outre-Mer		
Etranger		635 F

Rédaction :

263, rue de Paris, 93516 MONTREUIL CEDEX - Tél. : 48.51.80.00

Administration et abonnements :

263, rue de Paris, Case 432, 93514 MONTREUIL Cedex - 48.51.83.06

Chèque Postal : Droit Ouvrier, Paris 11.779.43

Préciser sur le chèque postal : « ABONNEMENT AU DROIT OUVRIER »

Depuis 1975, les dispositions dites "pour l'emploi des jeunes" mises en place par les pouvoirs publics se sont succédées presque sans interruption. Elles ont contribué à étendre le champ des emplois précaires pour les jeunes (1).

Après le frein introduit par la législation de 1982, les entreprises ont recommencé à utiliser de façon très large les statuts précaires qu'elles substituent de plus en plus aux contrats de droit commun. Le cadre d'ensemble a été tracé par l'accord sur les formations en alternance du 26 octobre 1983 : c'est l'apprentissage qui a servi de banc d'essai à cette formation par alternance.

L'apprentissage constitue en effet la forme la plus ancienne d'éducation en alternance : c'est un système de formation qui accueille aujourd'hui environ 220.000 jeunes rejetés du service public d'éducation. Son évolution dans le temps montre une progression jusqu'en 1981-82, puis une stagnation et une régression. C'est le résultat de la crise et des mesures prises en 1984, qui ont institué les T.U.C. et les S.I.V.P. La loi du 23 juillet 1987, modifiant les règles relatives à l'apprentissage, poursuit le même objectif que ces dernières : précariser l'emploi des jeunes, alors que, depuis 1971, les apprentis bénéficiaient d'un statut amélioré par les conventions collectives.

Dès 1985, le gouvernement socialiste, cédant à la pression du C.N.P.F., faisait paraître des instructions (cinq circulaires et un arrêté) pour soi-disant "réformer" l'apprentissage : celles-ci constituaient un recul par rapport aux dispositions existantes. La C.G.T. s'opposa alors à ces mesures qui assouplissaient les conditions d'accès à la formation par la voie de l'apprentissage en autorisant l'ouverture en C.F.A. (Centre de formation d'apprentis) de sections aboutissant aux niveaux 3 et 4 (diplômes de niveau supérieur).

Ces dispositions ont servi de marchepied à une offensive généralisée de la droite et du patronat qui va se traduire par le relèvement par M. Seguin de l'âge limite du début de l'apprentissage (ordonnance du 16 juillet 1986), puis par le vote de la réforme de l'apprentissage.

Cette loi du 23 juillet 1987 (2) dont les orientations avaient suscité de sérieuses réserves de la part du Conseil Economique et Social, a été votée

après de très longs débats parlementaires : le groupe communiste, inquiet de l'évolution des types de formation proposés aux jeunes, ni vraiment formateurs, ni vraiment qualifiants, ayant proposé de très nombreux amendements, tous rejetés par l'Assemblée Nationale.

A l'automne 1987, deux circulaires ministérielles des 14 septembre et 16 octobre, en fixaient les modalités provisoires d'application dans l'attente des textes précisant la mise en œuvre de la loi.

En janvier 1988, trois décrets étaient publiés suivis d'une circulaire du 5 février relatifs à la rémunération des apprentis (3).

Une circulaire interministérielle du 6 mai 1988, publiée entre deux législatures, commente l'ensemble de la réforme. Enfin, un décret du 11 octobre 1988 (4) organise l'apprentissage dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Tout est donc maintenant en place et la réforme est devenue effective.

Selon la C.G.T., cette réforme comporte, pour les apprentis, de nouvelles atteintes à la formation et à l'emploi. Dorénavant, les employeurs pourront garder des années un jeune de 16 à 29 ans avec le statut d'apprenti, sous-rémunéré et en situation précaire.

En effet, cette réforme s'inscrit dans un triple mouvement qui emporte des pans entiers du droit du travail et du droit à la formation :

- par la précarisation croissante des travailleurs, en particulier les plus jeunes ;
- par la destruction du système de formation et d'apprentissage ;
- par l'exonération pour les chefs d'entreprise de leurs obligations sociales, en transférant cette charge vers l'Etat.

Ce triple mouvement apparaîtra dans l'étude :

- du champ d'application du contrat d'apprentissage,
- du statut juridique de l'apprenti,
- du régime social et fiscal du contrat d'apprentissage ainsi que dans son financement.

(1) Cf. « Emploi précaire des jeunes ou chômage différé », D.O. mars-avril 1981, p. 82 et s. « Insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 26 ans », D.O. mars 1984, p. 85 et s. « T.U.C., S.I.V.P. : chômage-emploi en alternance pour les jeunes », D.O. novembre 1985, p. 417 et s.

(2) Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987, modifiant le Titre I du Code du Travail et relative à l'apprentissage (J.O. du 24 juillet 1987, p. 8258 et s.).

(3) Décrets n° 88-103 à 105 du 29 janvier 1988 (J.O. du 30 janvier 1988) et circulaire n° 8-88 du 5 février 1988 relative à la rémunération des apprentis, non parue au J.O.

(4) Il s'agit d'une législation particulière du contrat d'apprentissage notamment en matière de financement et de contrôle.

PREMIERE PARTIE

LE CHAMP D'APPLICATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La réforme en fait une forme d'emploi précaire en l'élargissant à trois points de vue :

- l'apprentissage est désormais ouvert à tous niveaux de formation ;
- l'âge limite, porté de 20 à 25 ans par l'ordonnance du 16 juillet 1986 pour le début d'un apprentissage est confirmé ;
- la durée du contrat d'apprentissage est allongée, avec possibilité de conclure plusieurs contrats successifs.

I. — ELARGISSEMENT DE L'OBJET DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Selon l'article L. 115-1 nouveau du Code du Travail, "l'apprentissage... a pour but de donner à des jeunes... une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou plusieurs titres homologués et figurant sur une liste établie par arrêté des ministres intéressés...". Les titres homologués qui ont été reconnus par une convention collective de travail étendue sont inscrits de plein droit sur cette liste.

Ce texte confirme donc l'élargissement des qualifications. Alors que jusqu'aux circulaires de 1985 l'apprentissage était limité à la seule préparation du C.A.P. (niveau 5), il est aujourd'hui ouvert expressément à l'ensemble des diplômes : baccalauréat professionnel, brevet professionnel, brevet de maîtrise, brevet de technicien supérieur (niveaux 4 et 3), formations pour lesquelles l'apprentissage n'a aucune expérience. Or, le texte ne prévoit aucun renforcement des moyens pédagogiques (c'est-à-dire aucune amélioration de la qualification des enseignants de C.F.A.) ni des moyens financiers (c'est-à-dire aucune augmentation de la taxe d'apprentissage). Ainsi, la formation de technicien ne peut se réaliser qu'en réduisant, en quantité et en qualité, la formation pour l'accès au C.A.P.

Par ailleurs, certaines de ces formations déboucheront sur des hauts niveaux de qualification, mais elles resteront parcellaires, sans les connaissances générales et technologiques donnant aux jeunes bénéficiaires les moyens d'affronter les évolutions.

Enfin, on peut noter que l'inscription sur une liste permet de choisir parmi les 2.500 titres homologués à l'heure actuelle et de prévoir des titres non encore sanctionnés par un diplôme de l'enseignement technologique : en fait, ces titres homologués sont des qualifications étroites et pointues, répondant à la demande du patronat.

Quant aux formations de niveaux 4 et 3, elles étaient jusqu'alors assurées dans les lycées d'enseignement professionnel et technique, ainsi que dans les I.U.T. : leur transfert au profit d'une filière directement concurrente et contrôlée par le patronat risque de provoquer le démantèlement de la formation professionnelle normalement dévolue au service public d'éducation.

Lors des débats parlementaires, le groupe com-

muniste à l'Assemblée Nationale avait proposé deux amendements à cet article :

- Après les mots "l'obtention d'une", insérer le mot "première" permettant de reconnaître l'apprentissage comme une première qualification acquise pour partie à l'entreprise.
- Supprimer "l'extension aux titres homologués" car c'est une nouvelle tentative pour faire éclater la notion de diplôme national.

Ces amendements n'ont pas été retenus par l'Assemblée Nationale.

II. — ELARGISSEMENT DE L'AGE DES BENEFICIAIRES DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Cet élargissement résultant de l'ordonnance Seguin du 16 juillet 1986 relative à l'emploi des jeunes, a été confirmé par la loi du 23 juillet 1987.

Selon l'article L. 117-3 du Code du Travail, tout jeune de 16 à 25 ans révolus peut être engagé en qualité d'apprenti. Comme par le passé, un jeune de 15 ans peut, par dérogation, conclure un contrat d'apprentissage s'il a effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire : les autorités académiques peuvent accorder des dispenses de scolarité permettant à des jeunes atteignant 16 ans au cours du dernier trimestre de l'année civile d'entrer immédiatement en apprentissage.

Mais alors qu'auparavant l'âge limite pour entrer en apprentissage était de 20 ans, il est porté à 25 ans depuis le mois de juillet 1986 : cela signifie que, depuis cette date, de nombreux apprentis sont des adultes, parfois chargés de famille, l'éventail des âges s'ouvrant jusqu'à 29 ans selon la durée du contrat...

Lors de la discussion du projet à l'Assemblée Nationale, le groupe communiste a proposé de ramener à 20 ans l'âge limite d'entrée en apprentissage. Mais cet amendement a été rejeté. Mme Muguette Jacquaint a notamment montré que la combinaison de l'ordonnance de 1986 et du projet de loi visait à imposer aux jeunes un renouvellement de contrat et un SMIC-jeunes dont le montant dérisoire diminue encore lors du renouvellement...

Désormais, l'apprentissage s'adresse, comme les T.U.C. et les S.I.V.P., aux jeunes de 16 à 25 ans : cette fourchette d'âge est devenue la norme en matière de "formation des jeunes". Cela se traduit par une très grande hétérogénéité de fait de situations et de niveaux scolaires de ces jeunes. Cette mesure d'élargissement de l'âge des apprentis est un nouvel instrument de régression sociale, organisant la précarité de ces jeunes.

III. — ELARGISSEMENT DE LA DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Suite à l'élargissement des qualifications préparées par l'apprentissage, la durée normale et traditionnelle de deux ans de formation, adaptée à la préparation du C.A.P., est profondément modifiée par le nouvel article L. 115-2 du Code du Travail.

La durée d'un contrat d'apprentissage peut désormais varier de un à trois ans, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

— Selon que l'apprentissage conduit à un diplôme ou à un titre homologué, la durée s'apprécie de façon distincte.

• La durée de l'apprentissage en vue de préparer un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur est de deux ans. Cette durée peut être allongée (ou réduite à un an) par accord de branche étendue, à défaut, par arrêté ministériel. Cet allongement (ou cette réduction) de la durée de l'apprentissage intervient suivant le type de profession, le niveau de qualification visés (art. R. 117-6 et R. 117-6-1 du Code du Travail).

• La durée de l'apprentissage en vue de préparer un titre homologué de l'enseignement technologique est fixée par l'arrêté établissant la liste des titres reconnus, dans les limites de un à trois ans (art. R. 117-6 du Code du Travail).

• La durée de l'apprentissage en vue de préparer un diplôme ou un titre homologué de niveau 5 (niveau C.A.P., B.E.P.) peut être portée de deux à trois ans pour des jeunes ayant un niveau initial insuffisant. Dans ce cas, le C.F.A. organise une évaluation des jeunes et un cycle de formation adapté (art. R. 117-6-2 du Code du Travail).

— Comme par le passé, l'apprentissage peut être prolongé en cas d'échec à l'examen de formation. La prolongation peut se faire non seulement par prorogation du contrat initial, mais aussi par conclusion d'un nouveau contrat, avec un autre employeur. La prorogation n'est pas nécessairement d'un an, mais peut être inférieure à un an : dans ce cas, l'avis circonstancié du directeur du C.F.A. est supprimé (art. L. 117-9 du Code du Travail).

— Mais surtout, une possibilité d'allonger l'apprentissage par le biais de contrats successifs est prévue par la loi du 23 juillet 1987 : un jeune peut désormais conclure des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes de l'enseignement technologique ou des titres homologués sanctionnant des qualifications différentes. Aucune condition de délai n'est exigée entre deux contrats, mais l'avis conforme du directeur de C.F.A. est requis lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats d'apprentissage successifs de même niveau,

et qu'il souhaite en conclure un troisième de même niveau (art. L. 115-2 du Code du Travail).

Cette possibilité de conclure des contrats successifs aggrave la précarisation de la situation des jeunes concernés. Chaque nouveau contrat signifiera le retour à la case départ pour l'apprenti. Ainsi, des jeunes titulaires du C.A.P. ou du bac professionnel seront rémunérés sur la base de 35 à 45 % du S.M.I.C. (cf. p. 498) s'ils concluent un nouveau contrat d'apprentissage préparant par exemple à un B.T.S. C'est la mise en place déguisée d'un "SMIC-JEUNES" : certains jeunes toucheront pendant plus de dix ans ce S.M.I.C., quel que soit le niveau de qualification obtenu, et n'auront, à l'issue de leur apprentissage, aucune garantie d'emploi stable et rémunéré au niveau de leur qualification.

Lors des débats parlementaires, le groupe communiste avait demandé la suppression de l'article 2 du projet prévoyant ces contrats successifs, mais à nouveau cet amendement a été repoussé...

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

La loi du 23 juillet 1987 introduit l'apprentissage, filière traditionnelle et bien rodée de formation des jeunes, dans la panoplie des mesures dites "d'insertion", offrant de nouvelles possibilités au patronat.

Après avoir abaissé de 18 à 16 ans l'âge minimum pour conclure un contrat de formation alternée et un S.I.V.P., on augmente l'âge maximum de 20 à 25 ans (révolus) pour conclure un contrat d'apprentissage. Ainsi, toutes les formules de "formation des jeunes" sont aujourd'hui alignées sur la "norme 16-25 ans" : les employeurs ont tout le choix souhaitable, toute la mobilité désirée.

De plus, dans certaines branches, le patronat entendait prendre en main directement certains diplômes de niveaux 4 et 3, notamment B.T., B.T.S. et nouveaux baccalauréats professionnels, sans passer par l'intermédiaire du service public de formation. La réforme de la loi de 1987 le lui permet en ouvrant l'apprentissage à ces nouvelles qualifications après avoir relevé l'âge de conclusion du contrat d'apprentissage.

Cette réforme de l'apprentissage est un nouveau maillon de l'orientation qui permettra à terme au patronat de jouer un rôle majeur dans la formation professionnelle, et de mettre le système éducatif sous sa domination.

DEUXIEME PARTIE

STATUT JURIDIQUE DE L'APPRENTI : FORMATION CONTROLEE PAR LE PATRONAT ET SOUS-REMUNERATION

Le contrat d'apprentissage est un contrat de type particulier par lequel :

- un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise et pour partie en C.F.A. C'est la formation en alternance ;
- l'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur

pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en C.F.A. et en entreprise.

Ce contrat de travail de type particulier fait nécessairement l'objet d'un écrit, rédigé en trois exemplaires originaux. Chacun de ces exemplaires doit être signé par l'employeur et par l'apprenti ainsi que par le représentant légal de ce dernier. Cet écrit doit être enregistré.

Si l'apprenti est mineur et l'employeur son ascendant, une simple déclaration du parent peut remplacer le contrat. Cette déclaration est assimilée au contrat d'apprentissage et doit être enregistrée.

L'apprenti est donc un salarié qui, en vertu de son contrat de travail d'un type particulier, travaille en entreprise et se forme en C.F.A. : le temps de formation étant obligatoirement pris sur l'horaire de travail. Ce double emploi du temps est aménagé de la façon suivante :

I. — FORMATION PRATIQUE DANS L'ENTREPRISE

L'apprenti est tenu, dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise et temps de formation en C.F.A. déduit, d'exécuter le travail qui lui est confié par l'employeur : un travail nécessairement en relation avec la formation définie au contrat.

L'employeur est tenu d'assurer la formation pratique de l'apprenti : pour cela, il doit avoir fait l'objet d'un agrément, c'est-à-dire d'un acte administratif par lequel une autorité publique lui permet d'accomplir, sous sa surveillance, cette formation. La loi du 23 juillet 1987 a libéralisé les conditions d'agrément au profit des employeurs : elle a transféré la compétence de droit commun de son attribution du comité départemental de la formation professionnelle vers le Commissaire de la République. L'avis du CODEF n'est même plus obligatoire. De plus, la procédure a été accélérée puisque l'agrément est réputé acquis en cas d'absence de réponse dans un délai d'un mois : la brièveté de ce délai fait que l'agrément tacite est bien souvent un agrément forcé.

L'employeur doit confier à l'apprenti des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'un progrès annuel. Cette progression est décidée d'un commun accord entre le C.F.A. et les représentants des entreprises envoyant leurs apprentis dans ce centre. A cet effet, l'employeur doit participer aux activités organisées en vue de coordonner la formation dispensée en entreprise et celle qui est dispensée dans le C.F.A. (art. L. 117-7 du Code du Travail).

Dans la pratique, l'employeur désigne un "maître d'apprentissage" qui est en principe un salarié qualifié de l'entreprise afin de s'occuper de l'apprenti. Son rôle est d'accueillir celui-ci et de le guider dans le déroulement de son apprentissage : pour l'accomplir efficacement, il devrait être déchargé de toute contrainte de production pendant le temps qu'il consacre à la formation du jeune, ce qui n'est pas le cas, en général... En réalité, la formation qu'il donne à l'apprenti est une formation sur le tas, rapide, et étroitement liée aux besoins immédiats de l'entreprise.

La loi du 23 juillet 1987 a admis expressément que cette formation, reçue en entreprise, puisse

l'être dans plusieurs et non dans une seule (art. L. 115-1 § 2). Cette nouvelle disposition est une porte ouverte aux abus : on a même parlé à ce sujet de la possibilité de création de "sociétés d'intérim d'apprentis".

En effet, si cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'une convention par l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti, ainsi qu'à l'absence d'opposition de l'Administration, il n'est pas indispensable que la convention soit conclue avec une entreprise d'accueil agréée pour la formation d'apprentis. Elle peut être passée aussi bien en cours d'exécution du contrat qu'au moment de sa conclusion et elle n'est pas soumise à enregistrement. Il est donc souhaitable que le Comité d'entreprise de l'entreprise d'accueil exerce son contrôle sur cette convention.

En tout cas, dès accord ou à défaut d'opposition de l'Administration (5), la convention peut recevoir application après expiration d'un délai d'un mois à compter de sa transmission au directeur du C.F.A.

L'entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail prévues au titre III du Livre II du Code du Travail.

Les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler plus de huit heures par jour et trente-neuf heures par semaine, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail, dans la limite de cinq heures par semaine. Ils ne peuvent pas travailler la nuit entre 22 heures et 6 heures, sauf dérogation prévue par voie réglementaire dans la restauration, l'hôtellerie, la boulangerie et le spectacle.

II. — FORMATION THEORIQUE

Alors qu'auparavant, seuls les C.F.A. étaient compétents pour apporter aux apprentis la formation générale et technologique qui complète la formation pratique reçue en entreprise, le nouvel article L. 116-1 du Code du Travail ouvre deux brèches à cette exclusivité.

A) Formation en Centre de Formation d'Apprentis (C.F.A.).

Il y a, en France, près de 600 centres de formation d'apprentis (à gestion privée ou patronale dans la majorité des cas) qui dispensent aux jeunes travailleurs une formation générale associée à une formation technologique et pratique (6). Chaque C.F.A. est placé sous l'autorité d'un directeur : celui-ci, ainsi que le personnel enseignant recruté depuis le 1er février 1988, doivent justifier d'un niveau de qualification minimum équivalent, par exemple pour l'enseignement général, aux niveaux de l'Education Nationale. Un conseil de perfectionnement est institué auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du C.F.A.

(5) Pour 56 par des collectivités locales, pour 38 par des chambres de commerce et d'industrie, pour 73 par des chambres de métiers, pour 61 par des établissements publics d'enseignement, et par 94 C.F.A. pour le secteur agricole, dont 78 sont gérés par des organismes publics et 16 par des organismes privés.

La formation dispensée en C.F.A. doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articuler avec elle : elle doit développer l'aptitude à tirer profit d'actions ultérieures de formation professionnelle ou à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel, de l'enseignement technologique ou par toute autre voie.

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis habilité, assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat : le choix du C.F.A. relève de la responsabilité de l'employeur et est précisé par le contrat d'apprentissage.

La durée de la formation donnée dans les C.F.A. est fixée par la convention instituant le centre : elle ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat. Cette durée tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification (art. L. 116-3 § 1 du Code du Travail).

Pour les apprentis dont l'apprentissage a été prolongé d'un an en raison d'un échec à l'examen, la durée minimale de la formation est de 240 heures par an.

L'employeur est en outre tenu d'inscrire l'apprenti à l'examen conduisant à l'acquisition du titre ou du diplôme correspondant à la formation prévue au contrat.

Pour préparer et passer les examens, l'apprenti dispose comme auparavant d'un congé spécifique de cinq jours le mois précédant les épreuves, avec maintien du salaire. Ce congé n'est imputable ni sur le congé annuel, ni sur le temps de formation en C.F.A.

L'article L. 117 bis 5 nouveau du Code du Travail précise que l'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves et, pendant son congé, de suivre les cours de formation organisés pour cette préparation dans le centre de formation.

L'apprenti peut se présenter à tout autre examen de son choix, mais alors il ne bénéficie pas d'un autre congé spécifique.

Depuis la loi du 23 juillet 1987, les C.F.A. doivent s'adapter à de nouveaux objectifs : ils doivent donner aux jeunes des formations de techniciens. Certains d'entre eux avaient déjà des difficultés pour préparer les jeunes à des C.A.P. offrant des débouchés. Or, la loi ne prévoit aucun renforcement de leurs moyens pédagogiques, c'est-à-dire qu'aucune mesure sérieuse n'est prise pour améliorer la qualification des enseignants. Elle ne prévoit aucune augmentation de la taxe d'apprentissage : les seules mesures financières concrètes prises pour "la rénovation de l'apprentissage" concernent la formation assistée par ordinateur...

Donc, la formation de techniciens ne peut se réaliser qu'en réduisant, en quantité et en qualité, la formation au C.A.P.

B) Formation ailleurs qu'en C.F.A. : l'article L. 116-1-1 du Code du Travail apporte deux exceptions à la compétence des C.F.A. pour apporter aux apprentis la formation générale et technologique.

— Le C.F.A. peut conclure avec un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat une convention lui confiant tout ou partie des ensei-

gnements qu'il dispense normalement : l'établissement mettant à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement (art. L. 116-1).

— Mais surtout, le C.F.A. peut désormais conclure une convention avec une entreprise (ou plusieurs entreprises ou groupements d'entreprises) pour lui (ou leur) déléguer une partie de sa mission. L'entreprise (ou les entreprises) fait (ou font) simplement l'objet d'une habilitation transmise par le directeur du C.F.A. à l'inspection de l'apprentissage. L'habilitation est réputée accordée à défaut de réponse dans un délai de deux mois : elle vaut pour la durée de la convention conclue avec le C.F.A. La convention prévoit les modalités de financement des interventions de l'entreprise (art. R. 116-14-1).

C'est la possibilité, pour les entreprises, de dispenser des formations "maison" : le patronat pourra s'assurer ainsi d'une maîtrise sur la formation, sans contrôle ou presque. Les entreprises doivent simplement être reconnues aptes par l'inspection de l'apprentissage. Deux grands perdants sont désignés :

- le service public de formation, qui verra ses moyens et son champ d'application encore réduits ;
- les jeunes apprentis, en état d'insécurité permanente du fait du caractère précaire de leur formation : celle-ci ne leur sera que de peu d'utilité hors de l'entreprise où ils l'auront reçue.

Cette nouvelle mesure va à l'encontre d'une réelle insertion professionnelle des jeunes : celle-ci nécessiterait d'authentiques connaissances théoriques et pratiques, et non une simple acquisition de savoir-faire.

Par ailleurs, la possibilité de créer des C.F.A. à l'intérieur des grandes entreprises risque d'avoir comme conséquence de diminuer encore la capacité financière des C.F.A. existants, et d'entraîner ainsi des répercussions négatives sur l'apprentissage de niveau V.

III. — LES DROITS DE L'APPRENTI

Selon l'article L. 117 bis 1 du Code du Travail, le jeune apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en formation.

En réalité, l'intégration de l'apprenti à l'entreprise n'est totale ni en ce qui concerne ses droits individuels, ni en ce qui concerne ses droits collectifs.

A) Les droits individuels.

Si l'ensemble de la réglementation du travail lui est applicable, il n'en est pas ainsi en matière de rémunération.

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du S.M.I.C. et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Les majorations de salaire liées au passage d'une tranche d'âge prennent effet à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti a atteint l'âge supérieur (18, 21 ou 23 ans) (art. D. 117-1 et D. 117-3 du Code du Travail).

(5) C'est-à-dire de l'inspection de l'apprentissage (ou de la direction régionale de l'agriculture et de la forêt).

(6) L'appareil de formation de l'apprentissage est constitué actuellement par 488 C.F.A. gérés (hors secteur agricole) : pour 260 par des organismes privés, dont 12 à recrutement national,

Ancienneté dans le contrat	AGE			
	Moins de 18 ans	18-20 ans	21-22 ans	23-25 ans
1er semestre	15 % SMIC	25 % SMIC	35 % SMIC	45 % SMIC
2e semestre	25 % SMIC	35 % SMIC	45 % SMIC	55 % SMIC
3e semestre	35 % SMIC	45 % SMIC	55 % SMIC	65 % SMIC
4e semestre	45 % SMIC	55 % SMIC	65 % SMIC	75 % SMIC
5e et 6e semestres	60 % SMIC	70 % SMIC	75 % SMIC	75 % SMIC

Les pourcentages de rémunération minimale avec les majorations prévues pour l'âge de l'apprenti ne peuvent dépasser 75 % du S.M.I.C. (art. D. 117-3 du Code du Travail).

Un apprenti ayant effectué un S.I.V.P. bénéficie de la prise en compte pour le calcul de sa rémunération minimale du temps passé en stage.

Ces taux ne constituent qu'un minimum : des dispositions contractuelles ou conventionnelles peuvent fixer des salaires supérieurs.

Par ailleurs, les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables au personnel de l'entreprise concernée (art. L. 117-10).

La rémunération de l'apprenti peut être amputée de la valeur des avantages en nature dont il bénéficie (logement, nourriture, etc.) : cette déduction ne peut excéder les trois quarts du salaire mensuel et ses modalités doivent être énoncées dans le contrat d'apprentissage.

En cas de prolongation ou de réduction de l'apprentissage, des règles particulières sont prévues.

Lorsque l'apprentissage est prolongé par suite d'échec à l'examen ou jusqu'à l'expiration du cycle du C.F.A., le salaire versé est celui afférent au dernier semestre précédent cette prolongation (art. D. 117-2).

Lorsque l'apprentissage est prolongé d'un an pour un apprenti handicapé, il est appliqué une majoration de 15 % aux pourcentages du dernier semestre du contrat (art. R. 119-17 et 78, D. 117-2).

Lorsque l'apprentissage est réduit d'un an pour un apprenti ayant déjà suivi une formation, l'apprenti est considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage. La rémunération sera calculée à partir du troisième semestre (art. R. 117-7, R. 117-7-1 et D. 117-2).

Lorsque l'apprentissage est réduit d'un an pour un apprenti déjà titulaire d'un titre ou d'un diplôme de même niveau que la nouvelle qualification recherchée en apprentissage, la rémunération minimale est majorée de 15 % sur les pourcentages du dernier semestre du contrat.

Les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage (formation continue, etc.) sont considérés dans ce cas, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant effectué la durée d'apprentissage prévue pour l'obtention de leur diplôme ou titre (art. R. 117-7-2 et D. 117-2).

(7) Les prestations familiales et les allocations spéciales pour handicapés sont versées aux apprentis de moins de

Il faut noter ici que, pour les jeunes de 19 à 22 ans, la rémunération en contrat d'apprentissage est nettement moins favorable qu'en contrat de qualification. Cette différence incite et incitera de plus en plus les employeurs à ne pas utiliser le contrat de qualification, plus intéressant pour les jeunes.

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de la même couverture sociale que l'ensemble des salariés : pour l'ouverture des droits, sont comptés comme temps de travail, les heures de travail effectif ainsi que le temps consacré à la formation professionnelle théorique. Les indemnités journalières et les droits à l'assurance-vieillesse sont calculés à partir de l'assiette forfaitaire des cotisations.

L'apprenti est couvert, au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, pour le temps de sa formation en entreprise, mais aussi en C.F.A. Il a droit, sous certaines conditions (7), aux prestations familiales et aux allocations spéciales pour handicapés.

En cas de chômage total, il peut prétendre aux allocations du régime d'assurance-chômage s'il remplit les conditions d'ouverture des droits : à défaut, il lui est versée l'allocation d'insertion du régime de solidarité.

En cas de chômage partiel, il peut bénéficier des allocations de chômage partiel comme les autres salariés. Toutefois, les taux des allocations sont réduits afin qu'ils ne dépassent pas le niveau des salaires nets perçus.

B) Les droits collectifs.

Si, en principe, les apprentis conservent tous les droits collectifs qu'ils tiennent de leur contrat, ils sont exclus de l'effectif de l'entreprise pour l'appréciation des différents seuils sociaux et fiscaux.

1) *Droit syndical et droit de grève* : théoriquement, les apprentis ont toute liberté d'adhérer au syndicat de leur choix. Ils peuvent également demander à leur employeur un congé de formation économique, sociale et syndicale ou un congé cadre jeunesse.

En matière d'élection des membres au Comité d'entreprise et des délégués du personnel, les apprentis âgés d'au moins seize ans sont électeurs.

18 ans, à condition que leur salaire ne dépasse pas 55 % du S.M.I.C.

Ils peuvent également être élus au conseil de perfectionnement du C.F.A. où ils sont inscrits.

Mais, en pratique, ces droits sont difficiles à exercer par les apprentis, car, s'ils veulent être embauchés à titre définitif à la fin de leur contrat d'apprentissage, ils risquent d'hésiter à adhérer au syndicat de leur choix ou à y militer. En effet, le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée qui prend fin normalement à l'expiration de la durée prévue : il peut n'être pas renouvelé ni remplacé par un contrat de travail de droit commun, sans que l'employeur ait à fournir une justification. L'article L. 412-2 du Code du Travail interdit la discrimination syndicale, mais celle-ci serait très difficile à établir dès lors que l'employeur n'a pas à justifier son refus d'embauche.

Il en est de même pour le droit de grève qui leur est refusé en fait sinon en droit : comment leur serait-il possible d'établir que le refus d'embauche définitive est motivé par des faits de grève ?

La protection des droits des apprentis nécessiterait un contrôle des motifs du refus d'embauche : or, ce contrôle a été exclu.

2) *Exclusion de l'effectif de l'entreprise pour l'appréciation du franchissement des différents "seuils" sociaux et fiscaux.*

Aux termes de l'art. L. 117-11-1 du Code du travail, les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés (sauf celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles).

Mise à part cette exception, l'exclusion vise l'ensemble des seuils prévus par les dispositions législatives ou réglementaires : elle a des conséquences sociales et financières intéressantes pour les employeurs. En effet, il est des seuils d'effectifs dont le passage engendre, à la charge de l'entreprise, des conséquences financières. D'autres, n'ont pas d'implication financière directe, mais conditionnent la mise en œuvre des dispositions relatives à la représentation collective du personnel. Les employeurs cherchent donc tous les moyens qui leur permettent de ne pas les franchir... Ils n'hésiteront pas à engager de nouveaux apprentis, puisque ce recrutement n'a d'incidence ni sur leurs obligations financières prévues au titre de la participation des entreprises au développement de la formation continue, ni sur l'obligation de mise en place des institutions représentatives du personnel.

(8) Auparavant, la loi du 5 juillet 1977, instituant le premier pacte pour l'emploi, avait déjà exclu des effectifs de l'entreprise 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 le 3 juillet 1977 et la disposition avait été reprise par la loi du 3 janvier 1979.

(9) Sont principalement concernés les domaines suivants : — **Le droit du travail** : 11 salariés et plus (pour l'observa-

Il s'agit là d'une pratique injustifiable instaurée par la loi du 3 janvier 1979 adoptant des mesures d'aide à l'embauche (8) et pérennisée par la loi du 23 juillet 1987. Cette pratique est injustifiable sur le plan juridique car elle va à l'encontre du principe de l'égalité des droits entre tous les salariés. Elle est aussi incohérente car comment admettre que des salariés, qui participent à l'élection du C.E. ou des délégués du personnel, ne fassent pas partie des effectifs d'une entreprise ?

La seule raison d'être de cette mesure est de répondre aux vœux des employeurs désirant s'affranchir des seuils légaux d'effectifs, donc d'éviter les obligations légales...

Cette exclusion n'est pas limitée au seul droit du travail : elle s'étend également aux dispositions concernant la sécurité sociale, le droit fiscal etc..., dès qu'elles se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés (9).

Ainsi, l'exclusion des apprentis des effectifs des entreprises ne permet pas leur reconnaissance en tant que jeunes travailleurs ayant des droits : elle les exclut du collectif de travail et elle montre la volonté de les marginaliser.

CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE.

La réforme de l'apprentissage porte un coup à la formation des futurs ouvriers et employés et déstructure le Service public de formation. En le désaisissant un peu plus des formations initiales. En effet, une partie de la formation, jusque-là dépendant du C.F.A., pourra être dispensée directement dans l'entreprise, en fonction d'objectifs utilitaristes et étroits.

Quant au statut de l'apprenti, sa rémunération est dérisoire. Certains jeunes apprentis touchent pendant plus de dix ans, un sous-SMIC, quel que soit le niveau de qualification obtenu. Des estimations économétriques réalisées sur les rémunérations des jeunes embauchés montrent que les apprentis perçoivent moins que ce qu'ils auraient pu obtenir, compte tenu de leurs caractéristiques propres, sur un marché du travail "non institutionnel", si toutefois ils avaient réussi à y obtenir un emploi.

Les droits des jeunes apprentis ne sont pas identiques à ceux des autres salariés, et, bien qu'ils soient eux-mêmes des salariés, ils sont exclus de l'effectif des entreprises pour l'appréciation du franchissement des différents seuils sociaux et fiscaux.

Mais si cette réforme constitue une régression pour les bénéficiaires des contrats d'apprentissage, elle constitue, par contre, une progression pour les facilités accordées au patronat.

tion des procédures spécifiques de licenciement, pour le repos compensateur pour heures supplémentaires, pour l'élection de délégués du personnel) ; 20 salariés et plus (pour l'emploi obligatoire des travailleurs handicapés et assimilés) ; 50 salariés et plus (pour la déclaration mensuelle des mouvements du personnel dans le cadre du contrôle de l'emploi, pour la désignation de délégués syndicaux et les crédits d'heures pour ces délégués, pour l'élection d'un C.E. ou d'un comité d'établissement, pour la mise en place d'un C.H.S.C.T.) ; 101 salariés et plus (pour la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, pour la possibilité d'adhérer à un groupement d'employeurs).

TROISIEME PARTIE

AVANTAGES POUR LE PATRONAT : EXONERATION
DES CHARGES SOCIALES ET FISCALES, FINANCEMENT PUBLIC

L'apprentissage apporte aux employeurs, les mêmes avantages que les autres "mesures jeunes : SIVP etc...". Il bénéficie de sources diverses de financement et les salaires versés aux apprentis ouvrent droit à une exonération totale ou partielle des cotisations de Sécurité Sociale ainsi qu'à une exonération des taxes fiscales. Ces exonérations sont très importantes pour les entreprises et se font dans les conditions suivantes :

I. — EXONERATION DES COTISATIONS
DE SECURITE SOCIALE.

Selon leur taille et leur activité, les entreprises peuvent bénéficier de deux régimes d'exonération de charges sociales différents.

A) Exonération totale pour les artisans ou pour les autres employeurs occupant moins de onze salariés.

En application de l'article L. 118-6 du Code du travail (10), l'Etat prend en charge l'intégralité des cotisations patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle dues sur les salaires versés aux apprentis par les employeurs inscrits au répertoire des métiers et par les employeurs occupant dix salariés au plus. Il est précisé que l'effectif s'apprécie au niveau de l'entreprise et ne comprend pas les apprentis.

Le droit à la prise en charge des cotisations est examiné à la date de la signature du contrat d'apprentissage et reste acquis pendant toute la durée de l'apprentissage, même lorsque les conditions viennent à ne plus être remplies en cours d'apprentissage. Pour ouvrir droit à l'exonération, le contrat d'apprentissage doit être enregistré auprès de la Direction Départementale du travail et de l'emploi (DDTE). Celle-ci vérifie sa conformité avec les dispositions légales et réglementaires.

Les cotisations prises en charge par l'Etat sont les suivantes :

- les cotisations de Sécurité Sociale et du Fonds national d'aide au logement (à l'exclusion de la cotisation supplémentaire accidents du travail) ;
- l'indemnité de transport ;
- les allocations familiales
- les cotisations aux régimes de retraite complémentaire ;
- la contribution à l'assurance-chômage et au fonds de garantie des salaires.

— La Sécurité Sociale : le versement des cotisations par l'employeur à la Sécurité Sociale se fait à des moments différents suivant l'effectif de l'entreprise. Pour 10 salariés et plus, le paiement est mensuel ; pour 400 salariés et plus, le paiement des cotisations afférentes aux salaires versés après le 10 d'un mois civil a lieu dans les cinq premiers jours du mois civil suivant. Le paiement des cotisations afférentes aux salaires versés avant le 11 d'un mois civil a lieu dans les quinze premiers jours du même mois.

— Le droit fiscal : 10 salariés et plus (pour la participa-

Les employeurs d'apprentis qui remplissent les conditions fixées, sont donc dispensés du versement des cotisations pendant toute la durée du contrat d'apprentissage. Il en résulte que les rémunérations versées aux apprentis n'ont pas à figurer sur les bordereaux récapitulatifs des cotisations, ni dans les colonnes de la déclaration annuelle des salaires réservées à la Sécurité Sociale.

Mais les employeurs bénéficiant de cette exonération totale des cotisations sont tenus de déclarer les apprentis à la Sécurité Sociale en vue de leur immatriculation et de leur affiliation.

B) Exonération partielles pour les employeurs de plus de dix salariés.

L'article 3 de l'ordonnance Seguin du 16 juillet 1986 a institué, à titre temporaire, c'est-à-dire pour les contrats conclus jusqu'au 30 juin 1987, une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales dues sur les salaires versés aux apprentis par les employeurs de plus de dix salariés.

Loi du 23 juillet 1987 a pérennisé cette mesure d'exonération pour les salaires versés aux apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu à partir du premier juillet 1987.

Cette exonération ne concerne que les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des allocations familiales et des accidents du travail (11).

Les apprentis, par contre, ne sont pas exonérés de leur cotisation salariale d'assurances-maladie, vieillesse et veuvage, d'assurance-chômage et de retraite complémentaire. Les cotisations sociales sont dues par les apprentis à partir d'un salaire supérieur à 11 % du SMIC : elles sont calculées de façon forfaitaire à partir de leur salaire de base, et elles sont révisées annuellement.

Ces dispositions introduisent une discrimination entre apprentis, pénalisant ceux qui travaillent dans des entreprises de plus de dix salariés : ils doivent payer la part salariale des cotisations sociales alors que les apprentis d'entreprises de moins de onze salariés en sont exonérés.

Par ailleurs, il faut noter que la loi du 30 juillet 1987 concernant le contrat de qualification, plus intéressant pour les jeunes, ne prévoit l'exonération des charges patronales de Sécurité

tion des employeurs à l'effort de construction et au développement de la formation continue).

(10) A cet article sont codifiées les dispositions de la loi du 3 janvier 1979 qui a institué cette exonération au titre du « Pacte national pour l'emploi des jeunes », cf. « Emploi précaire des jeunes ou chômage différé » déjà cité.

(11) L'exonération ne concerne pas les cotisations patronales d'assurance chômage, de retraite complémentaire, la cotisation destinée au F.N.A.L. ainsi que l'indemnité de transport.

Sociale que pour une période limite : un employeur ne pouvant en bénéficier que s'il a conclu le contrat de qualification avant le 30 juin 1988. Il est évident que les employeurs choisiront la solution correspondant le mieux à leurs intérêts, c'est-à-dire le contrat d'apprentissage. La loi du 23 juillet 1987 va donc vider de son contenu le contrat de qualification, au détriment des intérêts des jeunes.

Ces exonérations des charges sociales constituent, pour les employeurs, une "manne". Elles représentent un coût pour le budget de l'Etat estimé pour 1989 à 1.621 million de F : à cet avantage, s'en ajoute un autre pour les employeurs :

II. — EXONERATION DES CHARGES FISCALES.

En premier lieu, le contrat d'apprentissage est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement : son enregistrement ne donne lieu à aucun frais.

Mais surtout, les salaires versés aux apprentis sont exonérés partiellement des charges fiscales et parafiscales. L'exonération est applicable aux taxes et participations assises sur les salaires dont l'employeur est éventuellement redevable. Ce sont :

- la taxe sur les salaires,
- la taxe d'apprentissage,
- la participation des employeurs à l'effort de construction ainsi qu'au financement de la formation professionnelle continue.

La fraction du salaire des apprentis qui est exonérée de charges fiscales ou parafiscales est fixée à 11 % du SMIC, quel que soit le semestre d'apprentissage.

La détermination de la fraction exonérée peut se faire :

- soit par référence au SMIC en vigueur à la date de chaque paie de l'apprenti ;
- soit par référence au SMIC en vigueur le 1^{er} juillet pour l'ensemble de la période du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante.

Exonération des charges sociales et fiscales... La loi du 23 juillet 1987 confirme ces cadeaux offerts au patronat. L'Etat cherche ainsi à gagner l'adhésion des employeurs. L'apprentissage est très intéressant pour eux : il l'est encore à un autre point de vue.

III. — LE FINANCEMENT DE LA FORMATION.

Le coût de la formation en contrat d'apprentissage n'est pas supporté directement par l'entreprise. En effet, le CFA reçoit des financements privés (taxe d'apprentissage, aides diverses...) et publics (subventions selon un taux fixe heure/stagiaire, des régions ou de l'Etat).

A) Le financement principal est assuré par la taxe d'apprentissage.

Créée en 1925, la taxe d'apprentissage constitue un impôt assis sur la masse des salaires pour l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif.

Par la loi du 16 juillet 1971, la taxe d'apprentissage est devenue la "participation des employeurs au financement des premières forma-

tions technologiques et professionnelles". Toutefois, on continue d'employer l'expression "taxe d'apprentissage".

Elle est calculée en multipliant le montant des salaires bruts versés par l'entreprise l'année précédente par 0,5 %. Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ce taux est de 0,1 %.

Les artisans occupant un ou plusieurs apprentis dans certaines conditions, et les sociétés ayant pour objet exclusif l'enseignement en sont affranchis.

Le produit de la taxe d'apprentissage est inscrit au budget de l'Etat : toutefois, une faible part de la taxe est versée au Trésor Public, les entreprises pouvant déduire certaines dépenses venant en exonération de la taxe due.

1) Ces versements exonérateurs, imputés sur le montant de la taxe d'apprentissage, concernent :

— Le quota obligatoire de 20 % réservé à l'apprentissage duquel se déduisent :

- une partie des salaires versés à l'apprenti (11 % du SMIC par apprenti et par mois). Le cas échéant, des versements peuvent être imputés au-delà du quota obligatoire, si celui-ci n'est pas suffisant ;
- les concours financiers de l'entreprise aux C.F.A.

— Le versement obligatoire de 9 % auprès du Fonds national interconsulaire de compensation.

Ce fonds a été créé afin d'aider les maîtres d'apprentissage artisans ou les entreprises de moins de 11 salariés qui n'ont pas la possibilité d'imputer sur la taxe d'apprentissage, en raison de son faible montant, les salaires versés à leurs apprentis pendant leur présence en C.F.A. (loi du 10 juillet 1979).

Ce fonds est géré par une association créée par l'assemblée permanente des chambres de commerce et d'industrie, l'assemblée permanente des chambres de métiers ou d'agriculture.

Ce fonds est alimenté par une fraction de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises assujetties. Son montant ne doit pas dépasser la moitié du quota obligatoire réservé à l'apprentissage. Le taux fixé est égal à 9 % de la taxe d'apprentissage.

Les sommes ainsi collectées permettent au fonds d'assurer une compensation forfaitaire des salaires versés par les entreprises de moins de onze salariés à leurs apprentis pendant leur temps de formation en C.F.A.

— Le versement, le cas échéant, aux chambres de commerce et d'industrie, ou d'agriculture, des centimes additionnels à la taxe professionnelle.

2) Sur le surplus disponible du montant de la taxe d'apprentissage, peuvent alors être imputés selon un barème spécifique à la branche d'activité concernée :

- les versements aux C.F.A. excédant le quota d'apprentissage,
- la moitié des salaires versés aux apprentis pour les heures de présence dans un C.F.A.,

- les salaires des personnes chargées d'assurer dans l'entreprise la formation pratique des apprentis, dans la limite maximale d'un salaire pour dix apprentis,
- les subventions aux établissements de l'enseignement public, ou aux écoles privées légalement ouvertes, et dispensant les premières formations technologiques professionnelles,
- les bourses d'études accordées aux élèves des écoles mentionnées ci-dessus (12).

Les employeurs peuvent donc s'acquitter de leur taxe, soit en concluant directement des contrats d'apprentissage et en déduisant les frais entraînés, soit en versant tout ou partie directement à des établissements de formation professionnelle (publics, privés ou C.F.A.), soit en versant au Trésor Public, si aucune de ces formules n'est retenue par l'entreprise.

Sur ces choix, aucune obligation légale n'est faite à l'employeur de consulter les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, ni de négocier l'usage de la taxe d'apprentissage avec les syndicats.

Par ailleurs, en 1985, sous la pression patronale, le gouvernement socialiste a défiscalisé 0,1 % de

— Répartition globale de la taxe reçue en 1987 :

	Taxe d'apprentissage reçue	
	Millions de francs	%
Centre de formation d'apprentis	832	29,3
Etablissements publics du second degré	626	22,0
Etablissements privés du second degré	415	14,6
Etablissements privés du second degré hors contrat	110	3,9
Etablissements d'enseignement supérieur	818	28,8
Autres bénéficiaires	42	1,4
TOTAL	2 843	100,0

— *Taxe moyenne reçue par élève* : un établissement peut recevoir des subventions venant en exonération de la taxe d'apprentissage s'il délivre des premières formations technologiques débou-

chant sur la vie active. Le montant de la taxe reçue par un établissement peut être rapporté au nombre des élèves des sections y ouvrant droit : on obtient ainsi une taxe moyenne par élève.

— *Montant moyen perçu par élève et par type d'établissement* :

Etablissements publics, second degré :		Etablissements privés hors contrat second degré	
Collèges	728		4 531
E.R.E.A.	582	C.F.A. et C.P.A. annexées	3 773
L.P.	422		
Lycées	479	Etablissements d'enseignement supérieur :	
Ensemble	492	Universités	3 470
		I.U.T.	1 129
		E.N.S.I. - I.N.P.	3 831
		Autres écoles publiques	3 066
		Autres écoles privées	9 968
		Ensemble	4 363
Etablissements privés sous contrat second degré :			
Type Collège	2 122		
Type L.P.	1 314		
Type Lycée	1 652		
Ensemble	1 524		

(12) A noter : la législation particulière des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

(13) Ministère de l'Education Nationale de la Jeunesse et des Sports : note d'information n° 88-54 pour 1987.

On constate que, pour chaque élève des sections ouvrant droit à la taxe d'apprentissage, les établissements publics du second degré ont reçu les montants les plus faibles (492 F) ; les établissements du second degré sous contrat ont reçu trois fois plus soit 1 524 F, et les établissements privés hors contrat du second degré ont reçu presque dix fois plus, soit 4 531 F.

Les établissements privés d'enseignement supérieur dont les effectifs représentent 27,5 % du total des effectifs de l'enseignement supérieur ouvrant droit à la taxe, reçoivent 64,1 % du total de la taxe finançant l'enseignement supérieur.

La loi du 23 juillet 1987 n'a changé ni ce mode de financement, ni son mode de répartition : ce qui était dans la logique d'un gouvernement favorable à l'école privée. Le conserver, l'est beaucoup moins de la part d'un gouvernement qui prétend défendre l'école publique.

B) Le financement public par l'Etat ou les régions.

Depuis 1983, année de mise en œuvre de la décentralisation, la compétence de droit commun en matière d'apprentissage est revenue aux régions : toutefois, l'Etat consacre toujours des crédits spécifiques à cette activité.

L'Etat conserve notamment le financement des C.F.A. à recrutement national et celui du contrôle pédagogique de l'apprentissage par le corps des inspecteurs de l'enseignement technique.

Par ailleurs, depuis 1986, et afin d'appuyer les actions de rénovation et de renforcement de l'apprentissage menées par les conseils régionaux, l'Etat a inscrit une dotation complémentaire sur le Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale : cette dotation s'est élevée à 120 millions de francs en 1986, et à 95 millions de francs en 1987.

Dès l'automne 1986, ont été fixées les conditions d'ouverture de sections expérimentales préparant à des diplômes de niveau 4 dans les C.F.A. en même temps que l'Etat dégageait 120 millions de francs permettant le cofinancement d'un programme de renforcement et de rénovation de l'apprentissage avec les régions. Tous les conseils régionaux ont répondu positivement à l'offre de l'Etat, et l'effort financier supplémentaire de l'Etat et des régions porte pour 1986-87 sur près de 208 millions de francs. Si l'on ajoute l'effort financier de l'Etat pour participer à la mise en place de sections de niveau 4 (3,5 millions de francs)

(14) Tableau de l'effort de l'Etat en faveur de l'apprentissage (en millions de francs) :

Nature des actions	1988	propositions pour 1989
1) Apprentissage :		
— C.F.A.	6,41	6,73
— Inspection et renforcement de l'apprentissage :	47,88	50,66
— Rénovation et renforcement de l'apprentissage :		
- avec les régions	220,00	220,00
- avec les chambres de métiers	27,17	27,17
Total apprentissage	301,46	304,56
2) Dotation de décentralisation relative à l'apprentissage :		
— Application de la loi portant rénovation de l'apprentissage	36,00	39,32
Total général	337,46	343,88

et d'autres actions particulières, c'est au total près de 222 millions de francs qui ont été consacrés à la rénovation de l'apprentissage en 1986-87.

Cette aide financière s'est poursuivie en 1988 : en effet, la loi du 23 juillet 1987 s'est accompagnée d'un plan doté de 220 millions de francs pour soutenir l'effort des régions en faveur de l'apprentissage.

Enfin, chaque année, la loi de finances prévoit une dotation de décentralisation relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Cette dotation évolue annuellement : elle s'élevait à 2 197 millions de francs dans le budget 1988 et la part relative à l'apprentissage était de 36 millions de francs. Dans le projet de budget pour 1989, cette dotation atteint 2 399 millions de francs dont 39 millions pour l'apprentissage (14).

Ce ne sont pas les seules ressources mises à la disposition des régions par l'Etat : elles bénéficient également du produit de la taxe sur les certificats d'immatriculation des véhicules à moteur, qui leur a été transféré en 1983.

Les conseils régionaux ont donc, depuis la loi de décentralisation du 7 janvier 1983, compétence pour assurer le fonctionnement de l'apprentissage et l'équipement des C.F.A. : ils sont libres de déterminer le montant des crédits qu'ils attribuent à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Par rapport à 1985, les dépenses de l'ensemble des régions portant sur l'apprentissage en 1986 progressent de près de 10 % : elles atteignent 1,13 milliard de francs. Par rapport à 1986, celles de 1987 progressent de plus de 4 % et atteignent 1,18 milliard de francs. Enfin, en 1988, ces dépenses atteignent 1,4 milliard de francs...

Ces chiffres montrent l'ampleur du financement public qui s'ajoute aux cadeaux des exonérations sociales et fiscales...

CONCLUSION DE LA TROISIEME PARTIE.

Si le bénéfice de la réforme n'est guère évident pour les apprentis, il est manifeste pour les employeurs : ce sont eux les véritables bénéficiaires de la loi de 1987. Pour faire passer les orientations de cette réforme, le patronat, puis le gouvernement ont pris le modèle allemand comme référence pour l'horizon 92. En effet, les caractéristiques du système allemand s'adaptent bien aux objectifs patronaux. Les entreprises allemandes forment massivement des apprentis (1 800.000 par an) :

- pour satisfaire à court terme, moyen et long termes leurs propres demandes de qualification,
- pour bénéficier d'un apport de main-d'œuvre juvénile, apte à participer à la production de l'entreprise, tout en étant beaucoup moins chère que les travailleurs adultes...

Quant aux moyens financiers, ils sont beaucoup plus importants qu'en France et ils proviennent de deux sources :

— Au niveau des entreprises, le financement pour l'action de formation est très supérieur en Allemagne, puisqu'il atteint 4 % de la masse salariale. Mais le patronat français ne veut pas entendre parler de charges nouvelles pour la formation, c'est pourquoi la loi de juillet 1987 a maintenu à 0,5 % la taxe d'apprentissage.

— Les Pouvoirs publics ont considérablement renforcé leur contribution financière à l'apprentissage : celle-ci a été multipliée par 80 en 12 ans et atteint aujourd'hui plus de 800 millions de D.M. (soit 2,8 milliards de francs).

Il faut cependant noter une évolution récente du patronat allemand : celui-ci estime que la part financière des entreprises pour l'apprentissage est un "trop lourd fardeau". D'où l'idée que la prise en charge financière par l'Etat devrait être plus substantielle.

Et quels emplois en R.F.A., en fin d'apprentissage ? La crise de l'emploi accroît la mobilité des jeunes à la sortie de l'apprentissage, tout en accentuant les risques de chômage. Le nombre de jeunes ne trouvant pas de places, même précaires, augmente. Les jeunes sortant de l'apprentissage sont alors contraints d'entamer une nouvelle formation ou deviennent chômeurs.

La réforme de l'apprentissage par la loi du 23 juillet 1987, s'inspirant du modèle allemand, caractérise la volonté des gouvernements successifs, de répondre prioritairement aux exigences du seul patronat.

C'est pourquoi la C.G.T. a combattu le projet et a fait des propositions d'amendements contre ses aspects nocifs et pour une amélioration véritable de cette filière de formation, dans toutes les instances où elle était présente : Commission per-

manente de la Formation professionnelle, Conseil de l'enseignement général et technique, Conseil économique et social. Dans cette dernière assemblée, les représentants de la C.F.D.T., F.O., C.G.C., C.F.T.C. ont voté un avis favorable au projet gouvernemental, sans l'amender fondamentalement. C'est grâce à la ténacité de la C.G.T. que quelques améliorations ont été obtenues :

- l'intégration des inspecteurs de l'apprentissage dans le corps des inspecteurs de l'enseignement technique,
- le maintien du rôle du comité d'entreprise en matière d'apprentissage, notamment en ce qui concerne la procédure de demande d'agrément des employeurs, l'affectation de la taxe d'apprentissage, le contrôle de la gestion des C.F.A.

Selon la C.G.T., les comités d'entreprise ont donc un rôle important à jouer, tant au niveau des entreprises qu'au niveau des C.F.A.

— Au niveau des entreprises, ce rôle est d'autant plus important que l'apprentissage se développe maintenant dans les grandes entreprises. Le C.E. doit exiger que les apprentis reçoivent une vraie formation qualifiante, débouchant sur un emploi.

Dans le cas où l'entreprise assure certaines phases de la formation dispensée auparavant par les C.F.A., le C.E. doit faire préciser que cette phase éducative ne peut remplacer la formation en C.F.A., ni se substituer à elle : l'apprenti doit être inscrit et assidu au C.F.A. le plus proche et le mieux adapté.

Dans tous les cas, les C.E. doivent exiger de bonnes conditions de travail pour les apprentis (respect des horaires de présence, etc.) et une haute qualification professionnelle pour les maîtres d'apprentissage.

— Au niveau des C.F.A., le C.E. doit intervenir dans la gestion par l'intermédiaire des conseils de perfectionnement et de la taxe d'apprentissage. Ils doivent demander que la formation théorique, générale, technique et pratique soit la meilleure possible : et donc, que la formation des enseignants en C.F.A. soit réellement équivalente à celle des personnels de l'enseignement public de même niveau.

CONCLUSION GENERALE

La loi du 23 juillet 1987 sur l'apprentissage est nocive car elle s'attaque à la jeunesse, à la formation, à l'emploi.

• Les jeunes pourront être maintenus en situation d'apprentis de 16 à 29 ans, par une succession de contrats renouvelés, ayant pour effet de les maintenir en situation précaire avec une rémunération dérisoire. Leur formation ne sera plus seulement sanctionnée par un diplôme technologique, mais par un des 2.500 "titres homologués" correspondant à des qualifications incomplètes.

• Ce texte porte donc également un coup à la formation. Il ouvre l'apprentissage à des formations de technicien, sans renforcer réellement ni les moyens pédagogiques, ni les moyens financiers.

Une partie de la formation, jusque-là dispensée par le C.F.A., pourra être donnée directement dans l'entreprise, en fonction d'objectifs très utilitaristes et étroits.

Le texte écarte, de fait, l'avis du comité départemental de l'enseignement technique et professionnel pour l'agrément des maîtres d'apprentissage, qui ne dépend plus que du bon vouloir des Préfets.

Il déstructure le service public de formation en le désaisissant un peu plus des formations initiales.

• Dans le même temps, ce texte poursuit la politique de précarisation de l'emploi des jeunes. A la

fin du contrat d'apprentissage, à peine 30 à 40 % des jeunes restent dans l'entreprise d'accueil initiale : le reste est, soit rejeté vers le chômage, soit utilisé pour des travaux parcellisés n'ayant rien de commun avec la formation reçue, soit acculé à signer un nouveau contrat d'apprentissage. Dans ce dernier cas, un apprenti de 25 ans et plus commencera son nouveau contrat à 35 % d'i S.M.I.C., y compris si le premier contrat l'avait amené au-delà de ce pourcentage...

Par ailleurs, la loi autorise la conclusion de contrats à durée déterminée à l'issue de l'apprentissage. Celui-ci rejoint ainsi l'arsenal des autres "mesures jeunes" dont nous avons précieusement analysé la nocivité (15) : ces mesures sont à l'origine de la précarisation de l'emploi des jeunes. Elles n'ont aucune utilité, ni pour leur insertion professionnelle, ni pour la relance de l'économie. Elles ne créent aucun emploi véritable. Au contraire, elles conduisent les employeurs à remplacer de vrais emplois qualifiés, par des contrats de formation sous-payés. Elles sont aussi contradic-

toires avec la recherche d'une compétitivité, centrée sur des productions à forte valeur ajoutée : celle-ci requiert en effet une main-d'œuvre d'un bon niveau de formation.

Cette loi n'est pas pour autant une erreur. Elle entérine l'essentiel des orientations du C.N.P.F. Elle complète les dispositions Delebarre-Seguin sur l'aménagement du temps de travail et sur le chômage de longue durée. L'ensemble est désormais cohérent et sa signification est claire : il s'agit de parfaire la déréglementation du droit du travail sans cesse réclamée par le patronat.

De 1975 à 1988, mises à part les mesures prises en 1982 et 1984 par M. Rigout (et qui ont été dénaturees par le gouvernement socialiste), on assiste à une politique permanente en faveur de la précarisation de l'emploi. Contrairement à son énoncé, cette loi du 23 juillet 1987 ne prétend pas organiser l'apprentissage, mais l'apprentissage de la précarisation.

Simone BALLET.

(15) Cf. articles déjà cités note (1). Cf. également : « Dossier apprentissage : révolution ? rénovation ? ou renforcement de la main-mise du patronat », Courrier confédéral C.G.T.-F.S.M. n° 764 du 12 décembre 1986. « L'apprentissage dans le collimateur du patronat », par Joseph Serramalera,

Revue des C.E., décembre 1987. « Loi sur l'apprentissage », par J. Serramalera, Le Peuple n° 1246 du 27 août 1987. « Le nouveau statut de l'apprenti », par Carmen Ahumada, R.P. D.S. n° 518 de juin 1988, p. 187 et s.