

Séminaire Expert consacré à l'évolution du droit et des politiques de formation

Mars 2007

Cycle 2006-2007

Le « statut » de stagiaire de la formation professionnelle : problèmes juridiques de mise en œuvre

Contact :

Muriel LARUE
Directrice
muriel.larue@circeconsultants.com

Sommaire

I – Principales caractéristiques et usage du statut de stagiaire de la FPC _____ 4

Fiche 1 - Principales caractéristiques et histoire du statut de stagiaire de la formation professionnelle _____ 4

Fiche 2 - L'usage du statut de stagiaire de la Formation Professionnelle _____ 11

II – Les obligations juridiques entre le stagiaire et l'organisme de formation _____ 22

Fiche 3 - Les obligations de l'organisme de formation : impact de la Circulaire du 16 mars 2006. Le rapport avec les « usagers » _____ 22

Fiche 4 - Droit de représentation, droit syndical : règles applicables. Le stagiaire est-il un usager ? _____ 28

Fiche 5 - Les règles applicables à la procédure disciplinaire _____ 31

Fiche 6 - Médecine du travail, accidents du travail, contrôle de l'inspection du travail : règles applicables. Le stagiaire est-il assimilé à un salarié ? 34

Fiche 7 - Inexécution de la prestation de formation, contrat de formation ... : obligations respectives du stagiaire et de l'organisme. 40

III – La gestion de la rémunération _____ 44

Fiche 8 - Les règles de droit applicable à la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle _____ 44

Fiche 9 - La rémunération de stagiaire ne constitue pas un « salaire » 53

Fiche 10 - Les accessoires de la rémunération (congrés payés, défraiement) _____ 57

Fiche 11 - La couverture sociale applicable au stagiaire de la Formation professionnelle _____ 67

Fiche 12 - Les revenus susceptibles d'être cumulés avec la rémunération de stagiaire de la FPC _____ 73

IV – Impact de la décentralisation : les marges de manœuvre des régions dans la gestion de la rémunération de stagiaire de la formation _____ 79

Fiche 13 - La Région peut-elle introduire des conditions non prévues par le code du travail ? _____ 79

Fiche 14 - Modalités alternatives : Bourses et Défraiement, conditions juridiques d'exercice _____ 87

Fiche 15 - Règles applicables en matière de protection sociale pour les bénéficiaires d'une bourse ou d'un défraiement régional ?_____ 93

Fiche 16 - Les conditions de mise en œuvre et d'opposabilité aux stagiaires des retenues sur bourse / défraiement en cas de non respect de l'obligation d'assiduité_____ 101

I – Principales caractéristiques et usage du statut de stagiaire de la FPC

Fiche 1 - Principales caractéristiques et histoire du statut de stagiaire de la formation professionnelle

La situation juridique des bénéficiaires de la formation est régie par des principes et des règles spécifiques à chacun des ordres juridiques dont ils relèvent : le travail salarié, l'assurance chômage, la solidarité nationale, l'assistance.

Les dispositifs de formation sont ainsi adossés à des logiques juridiques différentes :

- La logique du contrat de travail, caractérisée par le droit à percevoir une rémunération en contrepartie de son travail,
- La logique de l'assurance chômage et également celle de l'assurance formation à travers les cadres juridiques issus de la négociation collective, caractérisée par l'ouverture de droits liés à la cotisation,
- La logique de la solidarité à travers les dispositifs réglementaires principalement ceux de l'État,
- La logique d'assistance, enfin, des collectivités territoriales, des CAF ou des fonds sociaux Assedic.

La rémunération de stagiaire de la Formation Professionnelle prend appui sur un statut intermédiaire : ni statut de salarié, ni de demandeur d'emploi indemnisé par l'Assurance Chômage, ni statut rattaché à l'aide sociale. Elle n'est pas réductible à un schéma unique de compréhension. Ses composantes l'attirent tantôt du côté du système d'indemnisation des demandeurs d'emploi, tantôt vers le droit de la relation de travail.

Le *statut* du stagiaire de la Formation Professionnelle est régi par le Livre IX du code du travail. Ce régime s'impose à tous sur l'ensemble du territoire national et particulièrement aux Régions qui sont aujourd'hui en première ligne.

a) L'histoire du statut de stagiaire de la Formation Professionnelle

Le statut de stagiaire de la Formation Professionnelle s'est développé à partir de celui de demandeur d'emploi. Dès les années 50, les personnes à la recherche d'un emploi qui

suivaient des stages de formation professionnelle bénéficiaient d'un système d'indemnisation et de protection sociale particulier. Depuis le milieu des années 70, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi et la persistance du chômage ont eu pour conséquence une plus forte demande de formation professionnelle de la part des demandeurs d'emploi, particulièrement des jeunes.

La variété des situations dans lesquelles se trouvent les demandeurs d'emploi, la multiplicité des acteurs concernés (Etat, organismes de formation, ANPE et organisme de suivi, entreprise ...), la diversité des lieux de formation ont eu pour conséquence le développement d'une réglementation relative à la situation juridique des demandeurs d'emploi stagiaires de la Formation Professionnelle.

Peu à peu, a émergé un corps de règles constitutives d'un « statut » de stagiaire de la Formation Professionnelle : ni élève ou étudiant, ni tout à fait demandeur d'emploi, et pas encore travailleur salarié ou indépendant. Ce statut – qui a pour fonction d'assurer deux transitions, celle du système éducatif au système de production et celle d'un emploi à un autre – joue le rôle de « joint de dilatation ».

Dans une économie en mouvement, aucune de ces deux transitions ne s'opère de façon automatique et sans délai. Le statut de stagiaire de la Formation Professionnelle représente l'un des instruments d'un nouveau droit de la transition professionnelle avec les contrats de type particulier, associant un emploi et une formation également conçus pour favoriser la transition entre l'école et l'entreprise et le congé de conversion conçu pour organiser la transition entre deux emplois. On trouve aujourd'hui une actualité nouvelle à cette problématique avec l'émergence du concept de « *sécurisation des parcours professionnels* ».

En outre, plusieurs décisions récentes – loi de décentralisation du RMI¹, loi sur la Formation professionnelle tout au long de la vie², loi Libertés et Responsabilités locales³, loi Cohésion sociale⁴, le transfert aux Régions de la compétence des formations sanitaires et sociales (transfert du dispositif de bourses de l'Etat aux Conseils régionaux) – ont impacté l'ensemble de la problématique. De même, la décentralisation des moyens de l'AFPA⁵ aura également des incidences sur la gestion de ce statut.

¹ Loi organique n° 2003-704 du 1^{er} août 2003 relative à l'expérimentation par les collectivités territoriales

² Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

³ Loi du 13 août 2004 relative aux responsabilités locales

⁴ Loi du 20 décembre 2004 de programmation pour la Cohésion sociale

⁵ La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales prévoit un transfert de compétences de la gestion des actions de formation mises en œuvre par l'AFPA. Ce transfert devra, selon la loi, être intervenu avant le 1er janvier 2009 au plus tard, cependant, nombreuses sont les régions à avoir anticipé ce transfert dès 2007.

Au total, 18 conseils régionaux avaient anticipé le transfert des formations de l'AFPA au 1er janvier 2007. Un seul exécutif régional, le Centre, avait anticipé dès 2006 le transfert de compétences en vertu d'une convention signée en octobre 2005.

Les régions ayant signé une convention de transfert sont les suivantes :

Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Pays-de-la-Loire, Bretagne, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Aquitaine, Limousin, Basse-Normandie, Poitou-Charentes, Alsace, Haute-Normandie, Bourgogne, Auvergne, Picardie

Les régions n'ayant pas conclu de convention d'anticipation du transfert de compétences sont les régions : Champagne-Ardenne, Corse, Franche-Comté, Lorraine et les quatre DOM: Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion.

b) Les recours au statut de stagiaire de la Formation Professionnelle

Le Livre IX du Code du travail organise le statut de stagiaire de la Formation Professionnelle. Lorsqu'un demandeur d'emploi suit une formation, son statut change : il devient **stagiaire de la formation professionnelle**.

Mais, au delà de cette situation, la formation professionnelle a, à travers le temps, multiplié les cas de recours au « statut » de stagiaire de la formation professionnelle. Ce « statut » a servi de supports à de nombreux contrats aidés et contrats de type particulier : TUC, SIVP, AMOF, CIF CDD, SIFE, CRP, CTP ... Certains de ces dispositifs ont disparu mais le statut de stagiaire « héberge » encore de nombreux dispositifs.

■ Demandeur d'emploi indemnisé, le chômeur bénéficie de l'AREF.

S'il dispose d'une durée d'affiliation suffisante pour bénéficier de l'ARE (allocation retour à l'emploi) versée par l'ASSEDIC, il perçoit alors l'Allocation retour à l'emploi - Formation (AREF) dans la mesure où sa formation est inscrite dans son PPAE. Cette allocation est versée pendant la période de formation dans la limite des droits à indemnisation. Il est alors stagiaire de la Formation Professionnelle - Régime conventionnel.

■ Demandeur d'emploi non indemnisé, le chômeur devient Stagiaire de la FPC - régime public.

Les demandeurs d'emploi non indemnisés par les ASSEDIC peuvent percevoir une rémunération de l'Etat ou de la Région lorsqu'ils sont inscrits à un stage agréé par l'Etat ou par la région ouvrant droit à rémunération. Ils sont alors « stagiaires de la Formation Professionnelle ». Le Livre IX énumère différents cas de figure et définit les conditions de rémunération propres à chacune de ces situations. Un décret consolidé de 1988⁶ définit les conditions particulières et organise le statut de stagiaire de la Formation Professionnelle. Toutes les personnes qui suivent un stage sont obligatoirement affiliées au régime de protection sociale. Ils bénéficient également d'indemnités de congés payés et, sous certaines conditions de remboursement de frais.

⁶ Décret n°88-368 du 15-04-88, modifié par le Décret n°2002-1551 du 23-12-02 (JO 29-12-02), Circ UNEDIC n°02-16 du 17-07-02, Décret n°91-250 du 05-03-91 (JO du 7-03-91)

■ Le CIF CDD ouvre le statut de stagiaire de la FPC

■ Le CIF CDD classique

Les salariés sous CDD peuvent bénéficier sous certaines conditions⁷ du droit au congé individuel de formation. Ils sont alors pour toute la durée du stage considérés comme stagiaires de la FPC⁸.

« Pendant la durée de son congé de formation, le travailleur est considéré comme **stagiaire de la formation professionnelle**. Il bénéficie du maintien de la protection sociale qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous contrat à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire ». (Article L. 931-19 c. trav.)

L'organisme paritaire verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties.

La formation se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD. Elle débute au plus tard 12 mois après la fin du CDD. Toutefois, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat.

Le bénéficiaire du CIF a droit à une rémunération versée par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF. Son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen perçu au cours des 4 derniers mois sous CDD⁹.

Pendant la durée de son CIF, le salarié est considéré comme stagiaire de la FPC. Il bénéficie du **maintien de la protection sociale** qui lui était assurée lorsqu'il était salarié sous CDD (couverture maladie, assurance chômage et retraite complémentaire). L'organisme paritaire agréé au titre du CIF verse aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces régimes.

Tout employeur de salariés sous CDD participe au financement du CIF. Cette obligation existe, quelle que soit la taille de l'entreprise et sa situation au regard de la participation au développement de la formation professionnelle. Le montant de la contribution est fixé à 1% des salaires versés aux titulaires de CDD pendant l'année en cours.

⁷ Conditions d'activité requises :

- avoir travaillé 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Certains contrats ne sont pas pris en compte pour le calcul des 4 mois :

- contrats d'orientation, de qualification ou d'adaptation ;
- Contrats d'apprentissage ;
- Contrats conclus entre des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- Contrat de professionnalisation ;
- CDD qui se poursuivent par un CDI.

⁸ Article L931-18 du code du travail et article 2-46 de l'Accord national interprofessionnel du 5/12/2003

⁹ La rémunération versée est déterminée selon la durée de la formation suivie :

Si la durée du CIF n'excède pas un an ou 1 200 heures à temps partiel, rémunération = 80 % du salaire de référence

- Si la durée du CIF se prolonge au-delà d'un an (ou 1 200 heures), rémunération = 80 % du salaire la 1^{ère} année puis à 60% au-delà.
- Quelle que soit la durée du CIF, la rémunération versée au salarié ne peut être < à son salaire antérieur lorsque celui-ci n'atteint pas deux fois le SMIC et à deux fois le Smic lorsque son salaire est > à deux fois le SMIC.
- Le salarié a droit à une rémunération = à 90% de son salaire antérieur lorsque sa formation correspond à l'une des actions prioritaires définies chaque année pour l'OPACIF.

■ **Le CIF CDD Assurance chômage (Convention d'Assurance chômage du 18/01/2006)**

Source : Circ. N° 2006-19 du 21 août 2006 sur la mise en œuvre des aides au reclassement instituées par la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Les allocataires qui ne remplissent pas les conditions d'accès au CIF-CDD prévues par l'article 2-40 de l'ANI du 5 décembre 2003, peuvent s'ouvrir un droit au CIF-CDD dès lors qu'ils ont été salariés en CDD pendant 6 mois, consécutifs ou non, au cours des 22 mois précédant la fin de leur contrat de travail. (Article 1 § 5 de la convention d'assurance Chômage du 18 janvier 2006).

Dans cette situation, l'aide est constituée par le versement :

- de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- d'une indemnité complémentaire financée par l'OPACIF (organisme paritaire agréé au titre du CIF) égale à la différence entre 80 % de la moyenne des salaires brute des 6 derniers mois du contrat de travail à durée déterminée et le montant brut de l'ARE.

Régime social et fiscal de la rémunération de stage :

Les bénéficiaires du CIF-CDD en application de l'article 39 du règlement sont assimilés aux bénéficiaires du CIF-CDD institué par l'article L. 931-15 du code du travail. Dans ces conditions, ils ont le *statut de stagiaires de la formation professionnelle* (article L. 931-19 du code du travail).

Le régime social de la rémunération de stage est donc identique à celui applicable à l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation. La rémunération de stage est imposable, elle est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires (article L. 352-3 du code du travail).

■ **Salariés en convention de reclassement personnalisé**

La loi de programmation de la Cohésion sociale a rattaché une nouvelle catégorie au « statut » de stagiaire de la Formation Professionnelle.

En effet, le nouvel article L. 321-4-2 du code du travail qui crée une convention de reclassement personnalisé visant à favoriser le reclassement externe des salariés dont le licenciement économique est envisagé¹⁰ prévoit que, lorsque le salarié accepte la CRP, il est alors *placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé.*

¹⁰ Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur qui envisage de licencier pour motif économique doit, sous peine de sanctions, proposer aux salariés concernés une convention de reclassement personnalisé, d'une durée maximale de 8 mois. Le salarié a le choix de refuser ou d'accepter cette convention.

S'il l'accepte, son contrat de travail est rompu et il bénéficie « d'actions de soutien psychologiques, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.

Il bénéficie, sous réserve d'avoir deux ans d'ancienneté, d'une allocation spécifique de reclassement et d'une indemnité différentielle de reclassement s'il reprend un travail moins bien rémunéré que le précédent. A l'issue de la CRP, s'il n'a pas retrouvé d'emploi, il retrouve ses droits à l'allocation d'assurance chômage, déduction faite de la durée de versement de l'allocation de reclassement.

C'est le Sénat qui a introduit la référence à l'article L. 961-2 du code du travail et les débats parlementaires précisent que l'ajout de cette référence implique notamment la prise en charge partielle de leur rémunération par l'Etat et les régions.

Néanmoins, les modalités de financement des actions des conventions de reclassement personnalisé ont été finalisées par accord conclu entre les partenaires de l'assurance chômage¹¹ et ont été précisées par une circulaire UNEDIC¹² et excluent un financement régional.

Pendant la durée de la CRP, c'est-à-dire pendant 8 mois maximum, le bénéficiaire perçoit une allocation spécifique de reclassement dont le montant, calculé sur la base du salaire brut moyen des 12 derniers mois, est égal, sous réserve d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté, à 80 % les trois premiers mois (soit 91 jours) et à 70 % les cinq mois suivants¹³.

L'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement à l'Assédic équivalent à deux mois de salaire de l'intéressé, sous réserve que la durée légale du préavis soit au moins égale à deux mois.

Les prestations sont également financées par l'utilisation du droit que le salarié a acquis à la date de rupture de son contrat de travail au titre du droit individuel à la formation (DIF). Pour tout bénéficiaire d'une CRP, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, l'employeur verse à l'institution compétente une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation. Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

■ Salariés en Contrat de transition professionnelle

L'ordonnance du 3 avril 2006 créant le Contrat de transition professionnelle a également rattaché les bénéficiaires de ce contrat au statut de stagiaire de la formation professionnelle, alignant sur ce point le régime des bénéficiaires de ce contrat aux bénéficiaires de la Convention de Reclassement Personnalisé.

Pendant la durée du contrat de transition professionnelle et en dehors des périodes de travail mentionnées à l'article 4, le bénéficiaire est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé prévue à l'article L. 321-4-2 du code du travail et perçoit une allocation de transition professionnelle égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des douze mois précédant la conclusion du contrat de transition professionnelle¹⁴.

¹¹ Convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé, complétée par la Convention du 18 janvier 2006 - Arrêté d'agrément du 23 février 2006 - JO du 2 mars 2006

¹² Circulaire Unédic n°2005-12 du 13 juin 2005

¹³ Cette allocation ne peut être inférieure au montant de l'allocation chômage à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté la CRP. Pendant les 3 premiers mois, elle ne peut être inférieure à 80 % du montant journalier brut de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas accepté la CRP. Pour les bénéficiaires de la CRP n'ayant pas deux ans d'ancienneté, l'allocation est du même montant que l'allocation de retour à l'emploi. Par ailleurs, des dispositions spécifiques sont prévues pour les bénéficiaires d'une CRP titulaires d'une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie.

¹⁴ Ordonnance 2006-433 13 Avril 2006, relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle, article 6, modifié par Loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 art. 49 3° (JORF 31 décembre 2006).

L'allocation est à la charge de la filiale de l'AFPA. Le versement de l'allocation est suspendu lorsque le bénéficiaire du contrat de transition professionnelle est pris ou susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie, est admis à bénéficier de l'allocation parentale d'éducation, du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou au bénéfice de l'allocation de présence parentale mentionnée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale.

L'allocation versée aux bénéficiaires du contrat de transition professionnelle est soumise au même régime de cotisations et contributions sociales que l'allocation versée aux bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé. Elle est assimilée à l'allocation mentionnée à ce même article pour l'application des articles L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Une participation, dont le montant est fixé par décret, est retenue sur cette allocation pour financer les retraites complémentaires des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle.

Pendant les périodes de travail mentionnées à l'article 4 de l'ordonnance du 3 avril 2006, les dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail s'appliquent à l'intéressé. Lorsque la rémunération perçue est inférieure à l'allocation de transition professionnelle, la filiale de l'AFPA lui verse une allocation différentielle soumise aux règles fixées par l'alinéa précédent.

Fiche 2 - L'usage du statut de stagiaire de la Formation Professionnelle

Projet de loi de finances pour 2007

Annexe

Formation professionnelle

- Extraits -

Tableau récapitulatif de la répartition des stagiaires de la formation, selon l'institution financeur de la formation (2004)

▪ Les demandeurs d'emploi

En 2004, 710 000 demandeurs d'emploi sont entrés dans une formation dont le financement a été assuré, pour le fonctionnement et pour la rémunération, par l'Etat, le conseil régional ou l'UNEDIC.

| | Rémunération stagiaire FP | Pas de rémunération Protection sociale | Régime assurance chômage | Total |
|----------------|---------------------------|----------------------------------------|--------------------------|----------------|
| Etat hors AFPA | 55 % | 14 % | 31 % | 177 000 |
| Etat AFPA | 58 % | 2 % | 40 % | 78 000 |
| Régions | 51 % | 8 % | 41 % | 340 000 |
| UNEDIC | 0 % | 0 % | 100 % | 57 000 |
| Autres | 16 % | 0 % | 84 % | 58 000 |
| Total | 45 % | 9 % | 46 % | 710 000 |

Lecture du tableau : 55 % des personnes dont le fonctionnement de la formation est financé par l'Etat hors AFPA, sont rémunérés comme stagiaire de la formation professionnelle. 177.000 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une formation dont le fonctionnement est pris en charge par l'Etat hors AFPA.

52 % des chômeurs ayant débuté une formation en 2004 sont des femmes. 39 % des stagiaires ont moins de 26 ans et 13 % ont 45 ans ou plus. Plus de la moitié (58 %) des stages financés par les Régions sont destinés aux jeunes de moins de 26 ans. A l'inverse, l'Etat et les ASSEDIC financent plutôt des stages pour adultes : seuls 23 % des stages sont destinés aux jeunes. Les formations durent 4,2 mois en moyenne.

▪ Les publics spécifiques

Les détenus : 10 000 stagiaires, dont 11 % de femmes. Parmi la population carcérale (environ 59 000 personnes, dont 3% de femmes), 50 % des personnes sont sans diplôme, 32 % éprouvent des difficultés de lecture, 19 % sont illettrés.

Les handicapés : 33 800 personnes en formation (- 23 % du fait de l'arrêt des SIFE) dont Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) : 12 600, stages des Conseils régionaux : 7 000, AFPA : 11 500.

1.3. Les interventions en faveur des demandeurs d'emploi

Les formations des chômeurs en 2004

La formation professionnelle des chômeurs est financée principalement par trois acteurs : l'Etat, les Régions et les ASSEDIC. Ce financement couvre les coûts pédagogiques ainsi que la rémunération des chômeurs au cours de leur stage.

Les Régions constituent le principal financeur des coûts pédagogiques puisqu'elles ont pris en charge la moitié des formations débutées en 2004. L'État a financé 36 % d'entre elles dont 11 % au titre du programme d'activité subventionnée (PAS) de l'Association nationale pour la formation des adultes (AFPA). Depuis 2001, avec la mise en place du Plan d'Aide au retour à l'Emploi (PARE), les ASSEDIC achètent directement des formations au bénéfice des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un Projet d'action Personnalisé (PAP) et donc indemnisés au titre de l'assurance-chômage. En 2004, elles ont financé 8 % des formations. Enfin, 8 % des formations sont soit pris en charge par d'autres financeurs (départements, stagiaire, AGEFIPH, etc.) soit imputés sur les subventions de fonctionnement des organismes de formation (Universités, notamment).

Les stagiaires ayant droit à l'assurance chômage continuent à percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pendant leur formation. Cette allocation est alors dite « ARE - formation ». 46 % des stagiaires sont ainsi rémunérés par les ASSEDIC pendant leur stage. Les stagiaires non indemnisés par l'assurance chômage sont indemnisés par l'État ou par les Régions en tant que « stagiaires de la formation professionnelle » (article L961-5 du code du travail). En 2004, 45 % des stagiaires sont rémunérés par l'État (22 %) ou les Régions (23 %). Les 9 % restants ne sont pas rémunérés pendant leur formation mais uniquement pris en charge au titre de la protection sociale par l'État (4 %) ou les Régions (5 %).

En 2004, 710 000 chômeurs sont entrés en formation. Au 31 décembre de cette même année, 270 000 étaient en train de suivre une formation.

Caractéristiques des stagiaires et des stages en 2004

| Caractéristiques du stagiaire | |
|--------------------------------------------------------------|----------|
| part des femmes | 52% |
| âge | |
| Moins de 26 ans | 39% |
| entre 26 et 44 ans | 48% |
| 45 ans et plus | 13% |
| nationalité | |
| Français | 90% |
| CEE | 1% |
| Hors CEE | 9% |
| type de rémunération du stagiaire | |
| Stagiaire formation professionnelle | 45% |
| Protection sociale (pas de rémunération) | 9% |
| Assurance chômage | 46% |
| Régime de solidarité | 0% |
| | |
| Caractéristiques du stage | |
| financement du stage | |
| État hors AFPA | 25% |
| État au titre du programme d'activité subventionné de l'AFPA | 11% |
| Régions | 48% |
| ASSEDIC | 8% |
| Financement par le stagiaire | 2% |
| Autres | 6% |
| durée du stage | |
| moins de 3 mois | 45% |
| de 3 à 6 mois | 30% |
| 6 mois et plus | 25% |
| en moyenne | 4,2 mois |

champ: stagiaires entrés en formation en 2004

Sources: Afpa, Cnasea, Unedic, Foragora - Traitement Dares (BREST)

Les stages durent 4,2 mois en moyenne. Les stages financés par les ASSEDIC sont beaucoup plus courts (3 mois) car ils répondent aux besoins de main d'œuvre à court terme et visent à favoriser un accès plus rapide à l'emploi. Les stages financés par l'État via le programme d'activité subventionné de l'AFPA sont plus longs que la moyenne (4,7 mois) car ils visent très souvent l'obtention d'une certification.

1.3.1. Les prestations d'orientation de formation et de certification de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

- **La prestation d'orientation**

Dans le cadre du service intégré d'appui au projet professionnel, l'AFPA accueille des demandeurs d'emploi, adressés notamment par l'ANPE et ses co-traitants, afin de les aider à construire leur parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

En 2005, l'AFPA (tous financeurs confondus) a ainsi accueilli, au total, 271 350 personnes (12 615 travailleurs handicapés et environ 1 187 détenus), dont 225 841 adressés par l'ANPE. Le flux total est globalement stable par rapport à 2004 et le flux en provenance de l'ANPE est en hausse de 12,1 %.

Ces bénéficiaires sont ensuite orientés vers :

- un parcours de formation à l'AFPA ou en dehors de l'AFPA ;
- un parcours de VAE ;
- l'ANPE, lorsque aucun projet de formation ou de VAE ne peut être construit.

En 2005, 242 275 personnes ont bénéficié de l'une de ces trois orientations (soit une diminution de 1,4 % par rapport à 2004), la répartition étant la suivante :

- formation à l'AFPA : 41,9 % (39 % en 2004) ;
- formation en dehors de l'AFPA : 23,0 % (26 % en 2004) ;
- VAE : 1,1 % (1 % en 2004) ;
- orientation vers l'ANPE : 34,1 % (34 % en 2004).

- **Les prestations de formation**

En 2005, parmi les 151 111 personnes ayant suivi une formation à l'AFPA (tous financeurs confondus), 103 409 étaient des demandeurs d'emploi, soit 68,4 % des entrées. Ces stagiaires ont bénéficié d'une formation au titre des différents types de financement :

- 84 753 entrées en stage au titre de la subvention de l'État et du FSE, ce qui représente 50 844 044 d'heures réalisées. La durée moyenne de ces actions est de 809 heures ;
- 8 096 entrées en stage au titre des actions financées par les services déconcentrés de l'État, pour 3 296 438 d'heures, correspondant principalement à des actions d'aide à l'insertion. La durée moyenne de ces actions est de 687 heures ;
- 10 560 entrées en stage au titre d'actions financées par les collectivités territoriales pour 3 567 653 d'heures. La durée moyenne de ces actions est de 697 heures ;
- 47 702 entrées en stage au titre d'actions financées par les entreprises pour 7 293 278 d'heures. La durée moyenne de ces actions est de 467 heures.

6,3 % des stagiaires demandeurs d'emploi dont la formation est financée par la subvention de l'État et du FSE sont des jeunes de moins de 25 ans. L'AFPA a accueilli en formation 12 615 personnes handicapées, soit une progression de 20,8 % par rapport à l'année précédente. En outre, 879 détenus ont suivi des actions d'enseignement à distance et 308 des actions de formation pré-qualifiante et qualifiante.

- **Les prestations de certification à l'issue d'un parcours de formation ou de validation des acquis de l'expérience**

Les demandeurs d'emploi représentent près de 65,6 % des effectifs présentés aux certificats de compétences professionnelles (CCP) et 65,8 % pour les titres du ministère chargé de l'emploi.

En ce qui concerne la formation, l'AFPA (tous financeurs confondus) a organisé, en 2005, 19.723 présentations aux CCP et 40 724 présentations au titre professionnel (soit une augmentation de 8,3 % par rapport à 2004)¹⁵.

S'agissant de la VAE, l'AFPA a organisé, en 2005 :

- 6 716 instructions techniques des dossiers de validation ;
- 4 575 services d'appui à la VAE (soit une augmentation de 5,3 % par rapport à 2004) ;
- 11 726 présentations aux CCP (augmentation de 55,0 % par rapport à 2004) ;
- 3 411 présentations au titre professionnel (augmentation de 109,1 % par rapport à 2004).

1.3.2. Les actions des Conseils régionaux en faveur des demandeurs d'emploi

En 2005, 497 105 personnes ont bénéficié d'une formation. Ce chiffre est proche de celui de 2004, compte tenu des cinq Régions qui n'ont pas répondu à l'enquête dans les délais cette année. Les Régions ont par ailleurs financé 106 000 prestations d'évaluation et d'aide à l'orientation en 2005.

Parmi les stagiaires 53% sont des femmes, et 16% ont plus de 45 ans. Ces proportions nationales recouvrent des disparités régionales importantes, sachant que la part des femmes varie entre 40% (Auvergne) et 59% (Martinique) et celle des plus de 45 ans entre 4% (Auvergne) et 42% (Centre).

¹⁵ Pour le titre professionnel, sur les 40 724 stagiaires correspondants, 32 928 ont été admis aux épreuves, d'où un taux de réussite de 80,9 %.

**La formation en faveur des personnes sans emploi financée par les
Conseils Régionaux en 2005**

| Régions | Ensemble des entrées en formation | dont personnes sans emploi | Part des personnes sans emploi (en %) |
|------------------------|-----------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| Alsace | 16 311 | 12 380 | 76 |
| Aquitaine | 23 726 | 17 955 | 76 |
| Auvergne | 9 763 | 7 874 | 81 |
| Basse-Normandie | 21 846 | 15 978 | 73 |
| Bourgogne | 13 247 | 11 550 | 87 |
| Bretagne | nd | nd | nd |
| Centre | 70 113 | 32 119 | 46 |
| Champagne-Ardenne | 14 547 | 10 047 | 69 |
| Corse | 2 597 | 2 030 | 78 |
| Franche-Comté | 6 012 | 5 972 | 99 |
| Haute-Normandie | 11 290 | 11 082 | 98 |
| Ile-de-France | 91 428 | 60 441 | 66 |
| Languedoc-Roussillon | 31 276 | 13 923 | 45 |
| Limousin | 11 139 | 7 688 | 69 |
| Lorraine | 15 951 | 13 301 | 83 |
| Midi-Pyrénées | 27 710 | 19 208 | 69 |
| Nord-Pas-de-Calais | 39 788 | 36 498 | 92 |
| Pays de Loire | 23 959 | 18 458 | 77 |
| Picardie | 19 548 | 17 880 | 91 |
| Poitou Charente | nd | nd | nd |
| Provence | nd | nd | nd |
| Rhône-Alpes | 29 073 | 21 388 | 74 |
| Guadeloupe | nd | nd | nd |
| Guyane | nd | nd | nd |
| Martinique | 5 278 | 5 162 | 98 |
| Réunion | 12 503 | 9 942 | 80 |
| Total Métropole | 479 324 | 335 772 | 70 |
| Total DOM | 17 781 | 15 104 | 85 |
| France entière | 497 105 | 350 876 | 71 |

Source : Enquête annuelle auprès des Régions (hors Bretagne, Poitou-Charentes, PACA, Guadeloupe, Guyane), DARES

1.3.3. Les actions de l'UNEDIC

A compter du 1er juillet 2001 (dans le cadre de la convention de janvier 2001), l'allocation d'aide au retour à l'emploi et les aides à la formation inscrites dans le Plan d'action personnalisé (PAP) se substituent à l'AFR, aux indemnités de transport et d'hébergement ainsi qu'à la prise en charge des frais de formation accordée dans le cadre du fonds social. Le bénéficiaire d'un PAP qui suit une formation prescrite par l'ANPE dans ce cadre peut prétendre à l'ARE Formation (AREF) et aux aides à la formation. Le montant brut de cette allocation est équivalent au montant de l'ARE versée à la personne qui recherche un emploi. L'AREF est versée dans la limite de la durée des droits à l'ARE. L'ANPE peut prescrire toute formation utile au reclassement, déterminée de concert avec l'intéressé dans le cadre du PAP. Toutefois, seules certaines formations ouvrent droit aux formations financées par l'ASSEDIC. Parmi celles-ci, on trouve notamment les actions de formation dont la réalisation constitue un préalable à l'embauche, ainsi que les actions sélectionnées en fonction des débouchés qu'elles offrent sur le marché du travail. C'est à l'Assurance chômage qu'il appartient de sélectionner ces actions.

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|-------------------------------------------------|--------------|--------------|---------|---------|---------|
| 1ères entrées en AREF | 95 741 | 207 070 | 226 223 | 226 392 | 206 233 |
| Nb bénéficiaires au 31/12 | 75 979 | 82 980 | 92 955 | 107 288 | 101 656 |
| Durée moyenne de formation | 692 h | 631 h | 677 h | 693 h | 740 h |
| Objectif de formation (%) | | | | | |
| Qualification | 36,5% | indisponible | 47,0% | 58,1% | 60,5% |
| Perfectionnement | 9,4% | indisponible | 11,0% | 10,7% | 9,5% |
| Elargissement des compétences | 11,7% | indisponible | 13,1% | 13,6% | 12,2% |
| Création d'entreprise | 2,1% | indisponible | 3,6% | 4,1% | 3,8% |
| Remise à niveau | 7,4% | indisponible | 9,6% | 10,2% | 10,8% |
| Non précisé | 32,9% | indisponible | 15,7% | 3,3% | 3,2% |
| Catégorie de financement (%) | | | | | |
| ASSEDIC | -- | indisponible | 13,1% | 18,8% | 22,2% |
| AFPA | 11,5% | indisponible | 10,9% | 10,4% | 12,0% |
| FNE | 16,2% | indisponible | 10,1% | 6,8% | 1,2% |
| Région | 42,1% | indisponible | 41,0% | 39,9% | 40,7% |
| Autres | 30,2% | indisponible | 24,9% | 24,1% | 23,9% |
| Catégorie d'organisme assurant la formation (%) | | | | | |
| AFPA | 11,5% | 12,6% | 12,5% | 12,6% | 13,8% |
| Associations | 25,0% | 25,2% | 24,3% | 23,0% | 22,0% |
| Education nationale | 20,3% | 16,7% | 16,2% | 15,6% | 15,4% |
| Sociétés | 20,1% | 21,3% | 17,2% | 15,9% | 15,1% |
| Autres | 23,1% | 24,3% | 29,8% | 32,9% | 33,7% |
| Type de formation suivie (%) | | | | | |
| AFPE | indisponible | indisponible | 6,7% | 8,2% | 9,1% |
| Formations conventionnées | indisponible | indisponible | 5,0% | 8,6% | 11,6% |
| Formations homologuées | indisponible | indisponible | 61,7% | 62,0% | 51,6% |
| Formations non homologuées | indisponible | indisponible | 22,9% | 18,9% | 25,4% |
| Non renseignées | indisponible | indisponible | 3,7% | 2,3% | 2,2% |

Sources : UNEDIC

Le nombre de premières entrées en ARE-Formation au cours de l'année 2005 s'établit à près de 206 233, soit une baisse de 8,9 % par rapport à l'année 2004. Le volume des prestations versées par les ASSEDIC s'élève à 960,1 millions d'euros. Le nombre d'entrées en formation enregistrée en 2005 est le plus faible observé depuis 2002. Cependant le niveau dépasse sensiblement ce que l'on a pu observer dans le cadre du dispositif AFR (entre 192 000 et 170 000 entrées annuelles au cours des années 1997-2000).

La durée moyenne de la formation (prévue à l'entrée) s'établit à 740 heures en 2005, soit 47 heures de plus qu'en 2004. Cette durée de formation est largement plus élevée que celle observée pour l'AFR (596 heures en 2000, année pour laquelle on observait la durée la plus longue)

Sur l'année 2005, la région demeure le premier financeur de formation avec près de 41 % des formations financées. L'ASSEDIC prend la deuxième place dans le financement des formations (22,2 %).

Si les entrées en formation se font très majoritairement sur des formations homologuées, le dispositif de conventionnement ainsi que l'AFPE se développent de façon significative.

Principales caractéristiques des bénéficiaires de l'ARE - Formation. Les bénéficiaires de l'ARE-Formation sont sensiblement plus jeunes que ceux bénéficiant de l'ARE. En effet, plus

des trois quarts des prises en charge en ARE-Formation (76,4 %) bénéficient à des moins de 40 ans contre 69 % dans les entrées en ARE.

1.4. Les interventions en faveur des publics spécifiques

1.4.1. Les interventions en faveur des handicapés

En 2005, la formation des personnes handicapées a concerné 33 786 personnes contre 43 701 en 2004. Cette baisse de près de 23 % s'explique par l'arrêt du dispositif SIFE (stages d'insertion et de formation à l'emploi) qui a pris fin avec la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

Les données chiffrées ci-après ont été fournies par le CNASEA, et permettent de recenser les formations pour lesquelles les personnes handicapées ont bénéficié d'une rémunération (voir encadré « rémunération des stagiaires » ci - dessous), gérée par le CNASEA. Ces données ne sont donc pas exhaustives et n'excluent pas que des actions de formation aient pu être réalisées par ailleurs.

La formation des personnes handicapées est financée :

- par l'État, qui a pris en charge 10 622 formations dans le cadre des Centres de Rééducation Professionnelle (CRP). 1 694 SIFE, contractés avant la loi du 18 janvier 2005, se sont poursuivis au cours de l'année 2005, et leur nombre va logiquement décroître. Pour mémoire, les SIFE ont concerné 12 636 personnes handicapées en 2004.

- par les Conseils régionaux (hors CRP dits régionalisés) pour 7 885 stagiaires contre 6 943 en 2004. Les Conseils régionaux ont financé 2 150 formations dans le cadre des CRP dits régionalisés.

- par l'AFPA au titre du programme d'action subventionné et de la convention AFPA - AGEFIPH pour 11 435 stagiaires contre 10 300 en 2004 (source AFPA).

Par ailleurs, le nombre de contrats primés par l'AGEFIPH s'élève à 1 610 pour l'apprentissage, et à 1 051 pour les contrats de professionnalisation.

Les évolutions du cadre législatif et réglementaire. La formation professionnelle s'appuie sur des dispositifs de droit commun, complétés par des dispositifs spécifiques. La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social affirme le principe général d'accès à la formation professionnelle pour les personnes handicapées. L'article 5 de la loi précitée dispose que : « *les personnes mentionnées à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les personnes handicapées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées* ». Ce principe est conforté par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui réaffirme le principe de non-discrimination.

La loi du 11 février 2005, et notamment son article 26-V, prévoit que l'État, le service public de l'emploi, l'AGEFIPH, le fonds de la Fonction publique, les conseils régionaux, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et les associations représentatives des personnes handicapées définissent et mettent en œuvre des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées. Il s'agit de créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail. Ces politiques ont pour objectif de recenser et de quantifier les besoins en formation des personnes handicapées, ainsi que la qualité des formations dispensées. Il s'agit également de favoriser l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la mise en synergie entre

les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice.

Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble du dispositif de formation : le décret n°2006-26 du 9 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, pris en application de l'article 26-V de la loi du 11 février 2005, prévoit des dispositions concernant l'aménagement des formations afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées.

Ces adaptations peuvent concerner l'organisation d'un accueil à temps partiel ou discontinu, la mise en œuvre d'une durée adaptée de la formation et l'adaptation des modalités de validation de la formation professionnelle.

Ces dispositions ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des organismes dispensant des formations professionnelles ou délivrant des certifications professionnelles.

1.4.2. Les interventions en faveur des détenus

Le programme "Insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme" (IRILL) institué par la circulaire DFP/DE n°97/1 du 6 janvier 1997 permet le financement d'actions de formation pour les détenus et les personnes en situation d'illettrisme. Ce programme vise à accompagner les bénéficiaires dans une démarche d'insertion durable et à favoriser l'adaptation ou la progression professionnelle. Il comporte deux volets, qui ont pour objectifs de développer la maîtrise des apprentissages fondamentaux, d'une part, et de développer les capacités de réinsertion sociale et professionnelle des détenus, d'autre part.

En 2005, le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement a consacré 7,49 millions d'€ à la formation des détenus (soit une hausse de 8 % par rapport à 2004), auxquels s'ajoutent les crédits communautaires (Fonds social européen, Objectif 3, axe 2 mesure 2), mobilisables en contrepartie des crédits publics à hauteur de 5,02 millions d'euros. La totalité de ces crédits est déconcentrée. La programmation des actions se réalise conjointement avec les services de l'administration pénitentiaire, au niveau régional et par établissement pénitentiaire. Les actions mises en œuvre ont concerné environ 10 000 stagiaires, dont 11 % de femmes (contre 8 % en 2004)¹⁶. Environ 30% des stagiaires ont moins de 25 ans, 6 % ont plus de 49 ans.

Parmi la population carcérale 74 % ne dépassent pas le niveau CAP, 50 % sont sans diplôme, 32 % éprouvent de difficultés de lecture (tests de repérage de l'illettrisme effectués à l'entrée en détention), 19 % sont effectivement illettrés.

Les formations dispensées se répartissent selon les grands domaines suivants :

- les modules de bilan-évaluation -orientation (13%)
- les formations de remise à niveau, d'apprentissage des savoirs de base (15%)

¹⁶ 69% des formations sont destinées à des stagiaires incarcérés en maison d'arrêt et 31% à des détenus en centre de détention (accueillant les condamnés à une peine supérieure à un an, mais présentant les perspectives de réinsertion les meilleures, contrairement aux condamnés en maison centrale). Le coût des formations est très variable selon le type d'établissement pénitentiaire et la situation géographique (zones enclavées notamment où l'offre de formation est peu en concurrence). Il l'est également en fonction des types de formations mises en œuvre. Il n'existe donc pas un coût moyen (heures- stagiaires) standard. Les modalités de formations ouvertes, se déroulant dans les centres de ressources multimédia en lien avec le programme FORE, l'enseignement à distance assuré par l'AIPA et les antennes d'ateliers pédagogiques personnalisés en milieu pénitentiaire, se développent dans certains établissements pénitentiaires.

- les formations professionnelles pré-qualifiantes (40%) et qualifiantes (21%) (essentiellement dans les établissements pour peine où la durée de détention est supérieure à un an), concentrées principalement sur certains secteurs professionnels : bâtiment, métiers de bouche, électricité, électronique, espaces verts, nettoyage, mécanique.
- les actions intégrées dans les plates -formes de préparation à la sortie (11%) portant sur des modules apprentissages sociaux, modules techniques de recherche d'emploi, ...

La durée moyenne des formations est de 250 heures, mais cette moyenne doit être pondérée¹⁷.

Les dispositifs de formation mis en œuvre conduisent pour partie à une certification :

- 10 % des bénéficiaires obtiennent une validation partielle de titres ou diplômes (par exemple unités de capitalisation de CAP) ;
- 15 % des bénéficiaires obtiennent l'intégralité d'un titre ou d'un diplôme (CFG, CAP, BEP...).

1.4.3. Les interventions en situation d'illettrisme

L'enquête nationale Information et Vie Quotidienne (IVQ) coordonnée par l'INSEE et menée à la fin de l'année 2004 a fait apparaître que parmi les seules personnes ayant été scolarisées en France, 9 % peuvent être considérées comme en situation d'illettrisme. Parmi ces personnes, 57% occupent un emploi, 11% sont au chômage. De même, l'enquête a fait apparaître que 26% des allocataires du RMI sont en situation d'illettrisme. La maîtrise des savoirs de base constitue donc un enjeu majeur en termes de constructions de parcours vers la qualification et l'emploi.

Le programme IRILL se concrétise principalement par un programme d'actions déconcentrées qui porte sur :

- le maintien d'une offre permanente de formation, couvrant l'ensemble du territoire et regroupée sous des labels de type « ateliers de formation de base »,
- le développement d'un environnement favorable à l'accès aux formations (information et orientation, formation des acteurs, qualité des outils et ressources), à travers l'action des centres ressources illettrisme notamment.

Les actions de formation revêtent différentes formes pédagogiques, privilégiant la diversification des réponses (entrées-sorties permanentes, formations intensives à plein temps, formations en alternance ou sous forme de chantiers-écoles). Elles s'adaptent aux spécificités du public adulte, en utilisant les acquis et l'expérience des stagiaires, notamment à travers des situations de la vie quotidienne (code de la route, démarches administratives...) et de mises en situation de travail, pour introduire l'apprentissage des savoirs de base dans une dynamique valorisante pour l'apprenant.

Les crédits consacrés à ce volet ont été de 9,70 M€ auxquels il faut ajouter les crédits inscrits sur le contrat de plan État- Région (1,5 millions d'euros) et les crédits communautaires

¹⁷ Les formations sont plus courtes en maisons d'arrêt (150 heures), où la durée de détention moyenne (4 mois) conduit à privilégier davantage les phases en amont de la formation (bilan, remise à niveau, préparation à la sortie. A l'inverse, elles s'élèvent à 600 heures en établissements pour peine où la durée des peines rend l'objectif de la qualification plus réaliste.

(Fonds social européen, Objectif 3, axe 2 mesure 2), mobilisables en contrepartie des crédits publics à hauteur de 7,02 millions d'euros.

La lutte contre l'illettrisme sur les crédits IRILL a concerné environ 24 500 personnes en France en 2005. Le public bénéficiaire est majoritairement féminin (59 %). La part des moins de 25 ans représente 30 % des stagiaires. La grande majorité des personnes concernées sont des demandeurs d'emploi (61 %), 23 % sont inactifs et 16 % environ occupent un emploi. Les personnes occupant un emploi entreprennent la formation essentiellement à titre individuel (au total les entreprises orientent environ 3% des stagiaires). La moyenne nationale d'une formation sur les savoirs de base est de 100 heures, effectuée de façon prépondérante dans des dispositifs à entrées-sorties permanentes (79% en 2005). Seule une minorité des bénéficiaires est inscrite dans un parcours de formation intensif, à temps plein ; la majorité, dans des formations se déroulant à temps partiel, qui permettent davantage d'adapter la durée au rythme d'apprentissage individuel et aux activités complémentaires. Les formations mises en œuvre donnent lieu essentiellement à des attestations de compétences et pour partie à des certifications - 10 % des bénéficiaires obtiennent le certificat de formation générale (CFG).

A l'issue de la formation, la situation des stagiaires est globalement la suivante :

- 45 % environ poursuivent un parcours de formation (soit ils prolongent leur cursus de remise à niveau (31 %) ou entrent dans un cursus de formation qualifiante 14 %);
- 32 % sont en recherche d'emploi ;
- environ 18 % des personnes sont employés sur un contrat de droit commun (CDI, CDD, intérim, ..) ou sur des contrats de travail aidés (CES, contrat de qualification, d'apprentissage..).
- 5% divers

Orientations en 2006. Le ministère cherche à développer notamment dans le cadre du plan de cohésion sociale, de la Loi du 4 mai 2004, et de la circulaire n°2006-18 relative au développement d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et des qualifications dans les territoires, une politique d'accès aux savoirs de base davantage articulée avec les dispositifs d'insertion, de formation qualifiante et ceux des entreprises par :

- un appui aux services d'accueil et d'orientation ainsi qu'aux entreprises pour intégrer la problématique des savoirs de base dans leurs pratiques d'orientation et de formation, dans leur politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- le renforcement de la dimension locale de la lutte contre l'illettrisme en partant des besoins dans les bassins d'emploi, avec les PLIE, les collectivités locales, les coordonnateurs emploi- formation (DDTEFP), et en mobilisant tous les outils du programme 103 visant le développement de l'emploi des compétences et des qualifications dans les territoires ;
- l'évolution des modalités de formation pour développer l'articulation entre formations et mises en situation de travail notamment pour ce qui concerne le public jeune et le public salarié ;
- le développement de la formation des salariés en exploitant les outils issus de la Loi du 4 mai 2004 (DIF, périodes de professionnalisation) ainsi que l'inscription de la lutte contre l'illettrisme dans les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

Pour mémoire**La participation des entreprises à la formation continue en 2005****La participation des entreprises à la formation continue en 2005 (données provisoires)**

| | Entreprises de 10 salariés et plus Montant | Entreprises de moins de 10 salariés Montant | Total |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------|
| Nombre d'entreprises (unité) | 102 637 | 1 227 589 | 1 330 226 |
| Nombre de salariés (unité) | 9 971 844 | 4 356 057 | 14 327 901 |
| Dépenses déductibles (millions d'euros) | 7 891 | 322 | 8 213 |
| Nombre d'heures de stage (en millions d'heures)* : | 124 | 13 | 137 |
| Nombre d'heures de stage par salariés | 12,43 | 2,98 | 9,56 |

Source : Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, Céreq.

* hors formations en alternance, contrats de professionnalisation et CIF

Le CIF CDD :

En 2005, les OPACIF ont accepté de **prendre en charge 7 179 CIF (+2 %)**. Parmi les 8 991 demandes de financement de CIF ayant donné lieu à une décision définitive au cours de l'année, 80 % ont été acceptées, 20 % refusées. Le nombre de congés de bilan de compétences au profit d'anciens titulaires de CDD chute en 2005 pour atteindre 576 congés (5 011 en 2004). Cette baisse est engendrée par l'arrêt du dispositif de prise en charge des congés des salariés saisonniers agricoles dans l'attente de la conclusion d'un nouvel accord professionnel.

Les OPACIF ont accepté également de prendre en charge, en 2005, 182 congés de VAE (dispositif mis en place en 2002) et 7 actions de formation au titre du DIF.

En 2005, la durée moyenne d'un CIF est de 872 heures. Les formations suivies dans le cadre du CIF-CDD sont généralement de longue durée (30 % ont une durée supérieure à 1 200 heures) et conduisent à 62% à un diplôme d'Etat ou à un titre ou diplôme homologué et à 19% à une qualification reconnue par les branches professionnelles.

II – Les obligations juridiques entre le stagiaire et l’organisme de formation

Fiche 3 - Les obligations de l’organisme de formation : impact de la Circulaire du 16 mars 2006. Le rapport avec les « usagers »

Circulaire DGEFP n° 2006-10 du 16 mars 2006 relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle
- Extraits -

FICHE N° III Les obligations des dispensateurs de formation

1. La représentation des stagiaires (L. 920-5-1 3°)

Les dispensateurs de formation sont tenus d’organiser la représentation des stagiaires **participant à des actions de formation de plus de 500 heures**¹⁸. Les élections, organisées à cet effet, sont régies par les dispositions des articles R. 922-8 à R. 922-12 du code du travail.

La durée de l’action qui appelle l’organisation d’élections pour la représentation des stagiaires est comprise comme englobant les enseignements théoriques en salle, les stages de mise en pratique en atelier ou en entreprise et le suivi postérieur à la formation s’il est intégré à l’action. C’est donc la totalité des heures consacrées à la formation, quel qu’en soit le support, le lieu de déroulement et le mode d’organisation, qui est comptabilisée. Il n’est cependant pas interdit aux dispensateurs de formation de pourvoir à la représentation des stagiaires pour les stages dont la durée est égale ou inférieure à 500 heures. Dans ce dernier cas, pour être régulières, les élections doivent être organisées conformément aux dispositions des articles R. 922-8 à R. 922-11 du code du travail.

En vertu de l’article R. 922-12 du code du travail, les actions destinées aux détenus ainsi que les détenus qui participent, en tant que stagiaires à des actions de formation ne sont pas concernées par l’obligation de la représentation.

L’obligation pour le dispensateur de formation d’établir, en application des articles L. 920-5-1 alinéa 1 à 4 et R. 922-1 et R. 922-2 du code du travail, un règlement intérieur applicable aux stagiaires n’est pas abrogée.

Lors des contrôles d’organismes de formation, le respect de cette obligation ainsi que la régularité de la représentation des stagiaires peuvent faire l’objet d’observations consignées

¹⁸ Note de Circé : les seuils ont été modifiés par l’ordonnance n° 2005-731 du 30 juin 2005 (art. 1, art. 2).

dans le rapport, voire de la constatation du délit par procès verbal établi en application des articles L. 993-2 alinéa 1 et L. 993-4.

FICHE N° V

L'application de l'article L. 991-6 alinéa 1 et les restitutions de l'indu

L'article 15 II de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (J.O du 26 juin 2004), a modifié les dispositions du premier alinéa de l'article L. 920-9 du code du travail et a abrogé celles du deuxième alinéa, le troisième alinéa devenant ainsi le second. L'article est désormais ainsi rédigé :

« Faute de réalisation totale ou partielle d'une prestation de formation, l'organisme prestataire doit rembourser au cocontractant les sommes indûment perçues de ce fait.

En cas de manœuvres frauduleuses, le ou les contractants sont de plus assujettis à un versement d'égale montant au profit du Trésor public. »

Le 6° de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-731 du 30 juin 2005 précitée organise le transfert de ces nouvelles dispositions vers le titre IX du livre neuvième du code du travail en lieu et place de l'article L. 991-6. Bien que le dernier alinéa n'ait reçu aucun changement, il convient, après avoir interprété le contenu du premier alinéa, de préciser dans quelles conditions les manœuvres frauduleuses peuvent être caractérisées.

1. Interprétation de l'alinéa 1 de l'article L. 991-6

Le texte issu de la loi n° 75-1332 du 31 décembre 1975 relative au contrôle du financement des actions de formation professionnelle continue avait pour finalité de moraliser les rapports entre les acteurs de la formation professionnelle. Il traduisait le souci du législateur d'assurer l'affectation des fonds de la formation professionnelle à la réalisation d'actions de formation au profit des salariés. Il ressort en effet des travaux parlementaires que ce texte avait pour objet « d'éviter que des fonds qui devaient être consacrés à la formation restent acquis à un dispensateur de formation en cas d'inexécution d'une convention de formation. (...) Cette obligation de remboursement intervient quel que soit l'auteur de l'inexécution. ». (Annexe au PV de la séance du 20 novembre 1975, rapport n° 1997 fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale par le député J. DELONG sur le projet de loi portant modification des titres II et IX du Livre IX du code du travail et relatif au contrôle du financement des actions de formation professionnelle continue). Cette préoccupation n'a pas changé de nature avec le nouveau texte issu de l'ordonnance précitée. Il importe de rappeler que ces dispositions sont d'ordre public, c'est-à-dire qu'on ne peut y déroger par voie conventionnelle (*Cass. Soc. 9 mars 1994, SARL Cours Joseph Micoud c/ FAF de la coopération agricole du Sud-Est, RJS 1994. 365, n° 584*).

L'application des dispositions de l'alinéa premier suppose l'existence d'une relation contractuelle portant sur des prestations de formation professionnelle dont la réalisation n'a pas été assurée en totalité ou qui n'ont reçu qu'une réalisation partielle, mais qui ont donné lieu à règlement.

2. L'existence d'une relation contractuelle

L'obligation de remboursement ne trouve à s'appliquer qu'entre contractants. Ainsi, seuls l'offreur et le demandeur de formation sont concernés et les dispositions de l'alinéa 1er n'obligent que le dispensateur de formation.

La relation contractuelle peut être matérialisée par une convention, un contrat, un bon de commande, une facture acquittée etc.

2.1. Les conventions de l'article L. 920-1

La nouvelle rédaction de l'article L. 920-1 alinéa 2, disposant pour les conventions de formation professionnelle, n'oblige plus les parties à la convention de prévoir « *les modalités de règlement amiable des difficultés auxquelles peut donner lieu [son] l'exécution* ». Mais elle n'interdit pas aux cocontractants de s'obliger mutuellement à un règlement amiable notamment sur le paiement des prestations de formation lorsqu'elles sont dues au titre de la réalisation totale ou partielle et sur le paiement d'indemnités ou de dédit, en particulier lorsque la formation objet du contrat n'a pas reçu le moindre commencement de réalisation. En revanche, les contractants ne peuvent stipuler en vue de faire échec aux dispositions impératives de l'alinéa 1 de l'article L. 991-6.

2.2. Les contrats conclus dans les conditions de l'article L. 920-13

La validité du contrat conclu dans les conditions prévues à l'article L. 920-13 du code est conditionnée au respect de clauses obligatoires se rapportant aux modalités financières de règlement notamment en cas d'abandon ou de cessation anticipée, justifiée ou non par la force majeure. Les trois derniers alinéas, ci-dessous reproduits, disposent que :

« 5° Les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Dans le délai de dix jours à compter de la signature du contrat, le stagiaire peut se rétracter par lettre recommandée avec accusé de réception. Si, par suite de force majeure dûment reconnue, le stagiaire est empêché de suivre la formation, il peut résilier le contrat. Dans ce cas, seules les prestations effectivement dispensées sont dues au prorata temporis de leur valeur prévue au contrat.

Aucune somme ne peut être exigée du stagiaire avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'alinéa précédent. Il ne peut être payé à l'expiration de ce délai une somme supérieure à 30 p. 100 du prix convenu. Le solde donne lieu à échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation. »

Il ressort de ces dispositions qu'en cas de force majeure reconnue, qui donnerait lieu à résiliation unilatérale du contrat, le dispensateur de formation ne peut réclamer à son cocontractant que le paiement au *pro rata temporis* des prestations réalisées. En d'autres termes, s'il facturait au stagiaire des heures (ou une durée) de formation non réalisées, les sommes correspondantes seraient indûment perçues et devraient faire l'objet d'un remboursement, en application du premier alinéa de l'article L. 991-6.

Le raisonnement *a contrario* conduit à penser que l'abandon de stage non justifié par la force majeure pourrait, sauf stipulations contractuelles contraires consenties en vertu du 5° de l'article L. 920-13, autoriser l'organisme dispensateur à garder les sommes versées même lorsqu'elles ne correspondent pas, pour tout ou partie, à la réalisation effective de la prestation de formation, objet du contrat. Dans ce cas, l'organisme dispensateur devra distinguer les sommes facturées au titre de la réalisation effective de la prestation de formation et celles exigées ou conservées en raison d'un manquement à une obligation contractuelle ou inexécution du contrat.

3. Des modalités de remboursement communes aux conventions et contrats

La non réalisation totale de la prestation de formation, qu'elle soit imputable à l'organisme dispensateur ou au bénéficiaire, ne doit donner lieu à aucune facturation de sommes au titre de ladite formation. Cette règle ne s'oppose pas à ce que, en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles, l'organisme dispensateur et son cocontractant s'obligent mutuellement, en fonction des responsabilités de chacun dans ce défaut de réalisation de l'action de formation, au versement de sommes en dédommagement, en réparation ou pour dédit.

L'insuffisance de réalisation de la prestation de formation, c'est-à-dire la réalisation partielle, qu'elle soit imputable à l'organisme dispensateur ou à son bénéficiaire, doit donner lieu à facturation des sommes correspondant à la réalisation effective de la prestation. Là également, cette règle ne s'oppose pas à ce que, en application de stipulations conventionnelles ou contractuelles, l'organisme dispensateur et son cocontractant s'obligent mutuellement, en fonction des responsabilités de chacun dans la réalisation partielle de l'action de formation, au versement de sommes en dédommagement, en réparation ou pour dédit.

Les sommes versées au titre du renoncement, dédit, dédommagement ne se voient pas appliquer les dispositions de l'article L. 991-6 car elles ne sont pas dues en contrepartie de la réalisation de prestations de formation. Elles sont spécifiées sur la facture et ne doivent pas être confondues avec les sommes dues au titre de la formation. Il s'ensuit qu'elles ne peuvent être imputées par les employeurs au titre de leur obligation définie à l'article L. 950-1 du code du travail ni faire l'objet d'une demande de remboursement ou de prise en charge par l'OPCA. Par conséquent, seul le prix de la prestation réalisée en totalité ou partiellement est facturé au titre de la formation professionnelle.

Les conventions prévues à l'article L. 920-1, y compris lorsqu'elles sont matérialisées par des bons de commande ou des factures, et les contrats conclus dans les conditions de l'article L.920-13 du code du travail restent évidemment soumis, quant aux dommages et intérêts résultants de l'inexécution d'une obligation, aux dispositions des articles 1146 et suivants du code civil et quant à la protection des consommateurs contre les clauses abusives, aux dispositions des articles L. 132-1 et R. 132-1 et 132-2 du code de la consommation.

3. La prestation de formation, objet de la non-réalisation

Il ne s'agit plus, comme sous l'empire de l'ancienne rédaction de l'alinéa premier de l'article L. 920-9, de constater l'inexécution d'une convention pour exiger, en cas de contrôle, le remboursement des sommes en cause, mais du défaut de réalisation d'une prestation de formation.

3.1 Le choix du terme « prestation »

Le terme de prestation a été introduit par l'article 156 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale modifiant l'article L. 920-4 du code du travail. Il lui est donné une acception plus large que l'expression « action de formation » pour englober toutes les catégories d'actions prévues à l'article L. 900-2 du code du travail, y compris les actions qui ont pour objet de réaliser un bilan de compétence ou de faire valider les acquis de l'expérience et celles prévues à l'article L. 900-6.

3.2 L'abandon de l'indicateur « inexécution de convention »

La référence à l'inexécution de la convention est abandonnée au profit de la « non réalisation de la prestation ». On doit désormais vérifier si la ou les prestations sont rendues, peu

importe la nature de la matérialisation du lien juridique qui unit les contractants. C'est l'absence (totale ou partielle) de réalisation de la prestation qui constitue le fait générateur du remboursement.

4. Les hypothèses de mise en œuvre de l'obligation de rembourser

4.1 « Faute de réalisation totale »

Il faut entendre par l'expression « *faute de réalisation totale* », la situation dans laquelle la prestation, objet de la contractualisation, ou l'une des prestations contractualisées, n'a pas reçu le moindre début de réalisation ou a été exécutée seulement en partie.

La réalisation partielle est synonyme de sous réalisation physique de l'action de formation, objet de la convention ou du contrat. Elle peut être calculée en nombre de stagiaires ou en durée (heures-stagiaires ou heures-groupe). Parfois, les formations sont facturées au prix par journée.

La sous-réalisation s'apprécie quantitativement. Ainsi, lorsque, par exemple, le client du dispensateur de formation considère que les objectifs pédagogiques de la formation n'ont pas été atteints, il ne peut se prévaloir d'une réalisation partielle devant donner lieu, en vertu de l'alinéa premier, à remboursement si le volume horaire prévu de la formation a été entièrement consommé.

4.2 « Faute de réalisation partielle »

Il faut entendre par l'expression « *faute de réalisation partielle* », la situation dans laquelle la prestation, objet de la contractualisation, ou l'une des prestations contractualisées, n'a pas reçu le moindre début de réalisation.

5. Le remboursement, conséquence du défaut de réalisation

5.1 Notion de « sommes indûment perçues »

Un organisme de formation perçoit ou conserve indûment des sommes lorsque celles-ci sont facturées au titre de la réalisation d'actions de formation alors que cette réalisation n'a pas eu lieu ou n'a eu lieu que partiellement. Toute somme perçue alors qu'il ne peut être justifié qu'elle correspond à la réalisation effective, physique d'une action de formation ou d'une partie seulement de celle-ci, est indue. Les sommes ne sont indues et doivent être remboursées que si elles ont été effectivement versées par le client.

5.2 Suppression de la référence aux dépenses

Il n'est plus possible, comme par le passé, au dispensateur de formation d'échapper à cette obligation de remboursement en administrant par exemple la preuve que les sommes en jeu, malgré la sous-réalisation à laquelle elles correspondent, avaient été engagées ou dépensées. Le remboursement est dû à proportion de l'insuffisance de réalisation quels que soient les motifs de celle-ci. Dès lors que le caractère indu des sommes en cause est établi, le client d'un organisme prestataire de formation peut en réclamer restitution.

6. Les conditions d'information du cocontractant en application du dernier alinéa de l'article L. 991-8

Lorsqu'au cours d'opérations de contrôle, les agents mentionnés à l'article L. 991-3 constatent et relèvent une inexécution physique (totale ou partielle) d'actions de formation ayant fait l'objet d'un financement, l'autorité administrative doit, à l'issue de la procédure contradictoire et conformément au dernier alinéa de l'article L. 991-8, informer les financeurs (Etat, collectivités locales et organismes collecteurs) qu'ils ont procédé au paiement ou à la

prise en charge de prestations non réalisées. L'obligation de remboursement des sommes ainsi indûment perçues, édictée à l'alinéa premier de l'article L. 991-6, doit également être rappelée pour que le financeur puisse en faire état.

7. L'application dans le temps des dispositions des articles L. 920-9 puis L. 991-6

Les nouvelles dispositions du premier alinéa de l'article L. 920-9 sont entrées en application au 28 juin 2004. Elles s'appliquent aux inexécutions totales ou partielles d'actions de formation survenues à partir de cette date. Pour les inexécutions survenues avant cette date et constatées lors de contrôles postérieurs, les anciennes dispositions de l'article L. 920-9 s'appliquent comme suit :

- Pour les contrôles effectués en 2005 : les dispositions anciennes de l'alinéa premier de l'article L. 920-9 s'appliquent aux inexécutions opérées par le dispensateur durant la période s'étalant du 1er janvier 2002 au 27 juin 2004 ;
- Pour les contrôles effectués en 2006 : les dispositions anciennes de l'alinéa premier de l'article L. 920-9 s'appliquent aux inexécutions opérées par le dispensateur durant la période s'étalant du 1er janvier 2003 au 27 juin 2004 ;
- Pour les contrôles à effectuer en 2007 : les dispositions anciennes de l'alinéa premier de l'article L. 920-9 s'appliqueront aux inexécutions opérées par le dispensateur durant la période s'étalant du 1er janvier 2004 au 27 juin 2004.

Les inexécutions appellent l'application des nouvelles dispositions de l'article L. 920-9 lorsqu'elles sont survenues du 28 juin 2004, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance du 24 juin 2004, au 2 juillet 2005, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance du 30 juin 2005.

Les inexécutions survenues à partir du 2 juillet 2005 se voient appliquer l'article L. 991-6 (les dispositions de l'article L. 920-9 y sont transférées).

Fiche 4 - Droit de représentation, droit syndical : règles applicables. Le stagiaire est-il un usager ?

Positionnement du thème

Les stagiaires jouissent-ils d'un droit de représentation, d'un droit syndical ? La question de la transposition des règles du droit de travail collectif (IRP, droit syndical des stagiaires, droit de « grève »...) est posée au regard des règles liées à la vie de la collectivité des stagiaires : représentation, droit « syndical », droit d'expression ... Cette question concerne les organismes de formation qui doivent organiser la vie collective des stagiaires, notamment pour les stages les plus longs.

L'exercice d'une activité syndicale par des stagiaires pose problème à double titre : au sein de l'organisme de formation pour des stagiaires remplissant, par ailleurs, les conditions d'adhésion à une organisation syndicale (salariés dont le contrat est suspendu ou anciens salariés) et dans l'entreprise pour les stagiaires non susceptibles de se syndiquer (formation en alternance).

Le Conseil d'Etat a été appelé à se prononcé dans le milieu des années 70 (Conseil d'Etat, avis du 31 mai 1976). En effet, il a été saisi pour avis dans un conflit qui opposait l'AFPA à des stagiaires. Il avait alors rappelé que le syndicat est « *une association de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou connexes concourant à l'établissement de produits déterminés (...)* », selon les termes de l'article L.411-2, C. trav.

Les stagiaires n'exerçant pas d'activité professionnelle ne peuvent donc pas se constituer en syndicat. « *Même si un groupement de stagiaires prenait le nom de syndicat, il ne pourrait en exercer les prérogatives* », ajoutait le Conseil d'Etat.

La question de l'application du droit syndical a également été tranchée par le code du travail qui a privilégié la création d'une forme « sui generis » de représentation des stagiaires pour les formations supérieures à 500 heures¹⁹. « *L'établissement d'un règlement intérieur applicable aux stagiaires est obligatoire dans tous les organismes de formation quel que soit leur statut. Ce règlement intérieur est un document écrit par lequel l'organisme (...) précise les modalités selon lesquelles est assurée, pour les actions de formation d'une durée totale supérieure à cinq cents heures, la représentation des stagiaires.* » (Art. L.920-5-1 du code du travail).

¹⁹ Ce plafond initialement fixé à 300 h a été relevé par l'ordonnance du 30 juin 2005

Analyse juridique approfondie

Deux questions méritent principalement d'être relevées : les droits d'expression, de représentation, d'organisation dont jouissent les stagiaires et la question de la légitimité des cessations concertées de formation.

■ Représentation des stagiaires et droit syndical

En matière de droit à la représentation, est-il pertinent de distinguer les stagiaires selon le régime auquel ils appartiennent ? Les salariés ou anciens salariés sont en effet, au regard du droit collectif dans une situation différente des autres stagiaires : ils disposent de la liberté syndicale (droit d'adhérer à un syndicat).

- Cependant, le fait que les stagiaires puissent être syndiqués (salariés et demandeurs d'emploi) ne crée pas avec l'organisme de formation de droits de nature syndicale, c'est à dire de salariés à employeur.
- Ils sont représentés par les organes syndicaux dans leurs relations avec l'UNEDIC (pour les stagiaires demandeurs d'emploi), dans leur relation avec leur employeur (pour les stagiaires salariés dans la mesure où le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu) mais ils ne peuvent être représentés par ces mêmes organes dans leur relation avec l'organisme de formation puisqu'ils n'entretiennent pas un lien de travail mais un lien de stagiaire à organisme de formation. **Ils sont, vis à vis de l'organisme, usagers.**
- Les stagiaires en stage pratique – c'est à dire ceux qui, en même temps qu'ils reçoivent une formation, sont en entreprise et donc participent à l'activité de l'entreprise – doivent pouvoir, à ce titre, adhérer à un syndicat et disposent d'un droit de nature syndicale vis à vis de l'employeur de l'entreprise d'accueil.

Faut-il appliquer par analogie les règles applicables aux élèves ou étudiants ? Les étudiants ou élèves, placés dans des situations similaires aux stagiaires de la formation professionnelle disposent, eux, d'un ensemble de règles leur reconnaissant des droits collectifs assez étendus.

- En tant qu'usagers (ou « bénéficiaires ») du service public d'enseignement supérieur, les étudiants disposent de droits de représentation, liberté d'information et d'expression ; des locaux sont mis à leur disposition (art. 12 et 13 de la loi d'Orientation sur l'Education du 10 juillet 1989)..
- A noter que les lycéens disposent également de droits d'expression et de représentation en tant qu'usagers du service public d'éducation ; ces droits (créés par décret) s'appliquent à une population qui est pour l'essentiel mineure, ce qui n'est pas le cas le plus souvent des stagiaires de l'AFPA.

Les organismes de formation sont, eux, confrontés à un fort turn over (plus important pour les stagiaires de la formation professionnelle que pour les étudiants ou lycéens). **Ils**

pourraient néanmoins formaliser des droits d'expression, d'affichage, de réunion aux stagiaires dans un document récapitulant les droits et obligations des stagiaires, usagers d'un service public. Ils seraient ainsi au diapason avec les services publics d'éducation et de l'enseignement supérieur et seraient également en phase avec la tendance actuelle qui pousse à la représentation des usagers dans le cadre du service public et la définition de droits en même temps que d'obligations. Ils pourraient assortir ces nouveaux droits du respect du principe de neutralité, qui permettrait de garantir l'organisme de formation contre tout risque de prosélytisme : religieux, politique ...

■ Droit de grève

Le droit de grève concerne les seuls salariés. En effet, l'exercice du droit de grève suppose **une cessation collective et concertée du travail** en vue d'appuyer des **revendications professionnelles** (*Cass. soc., 18 janv. 1995 : Dr. soc. 1995, p. 183, rapp. Ph. Waquet*)

Le concept de grève ne concerne pas les usagers : le droit de grève n'est pas juridiquement reconnu aux stagiaires

Cependant, il peut exister des manifestations d'insatisfaction qui ressemblent à la grève :

- action de solidarité avec un autre stagiaire (sanctions disciplinaires ...)
- droit de retrait
- salariés en formation au sein d'un organisme dont l'entreprise d'origine connaît un mouvement de grève : ces salariés peuvent-ils se mettre en grève (vis à vis de leur employeur) pendant leur formation (dans le centre de formation), assimilée à une mission professionnelle etc ...

Ces cessations concertées d'activité peuvent-elles être reconnues comme légitimes (sans qu'il soit question de grève) ? L'organisme de formation peut souhaiter se définir une doctrine qui permettrait de faire face à ces situations exceptionnelles et notamment définir quelques cas de « cessation concertée de formation » qui seraient reconnus légitimes par l'organisme.

Fiche 5 - Les règles applicables à la procédure disciplinaire

Positionnement du thème

L'évolution des publics (jeunes et adultes...) des mœurs, les diversités culturelles (foulard...), les exigences des stagiaires usagers (ou clients) qui ne se considèrent pas comme placés sous la « tutelle » d'une institution éducative, peuvent conduire à repenser selon les contextes, les fondements et les procédures du droit disciplinaire.

Or, certaines situations de tension enregistrées dans certains centres de formation, les pressions qui s'exercent contre les formateurs ou les responsables des centres, notamment dans les zones sensibles, les bagarres qui parfois éclatent entre les stagiaires ... peuvent conduire les organismes de formation à des décisions prises dans l'urgence. Ces tensions peuvent donner lieu au non respect des procédures ou à des manquements, qui peuvent eux-mêmes engendrer des contentieux. Certes, la juridicisation des rapports sociaux est moins développée en France qu'elle ne l'est aux Etats-Unis, mais elle connaît néanmoins une montée en puissance.

Les tribunaux saisis de litiges sur ces points s'appuient sur le principe d'égalité de traitement face à des procédures collectives, ils peuvent être conduits à conclure à la « perte d'une chance » sanctionnée par des dommages et intérêts si le non respect des procédures est établi et que le stagiaire est en mesure de démontrer son préjudice (exemple non présentation de stagiaire à l'épreuve ou à l'examen dans le cadre du contentieux).

Article R. 922-3 (D. n° 91-1107, 23 oct. 1991, art. 3)

*Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans le **stage** ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit. Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.*

Article R. 922-5 (D. n° 91-1107, 23 oct. 1991, art. 3)

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est procédé ainsi qu'il suit :

Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge.

Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme de formation. La convocation mentionnée à l'alinéa précédent fait état de cette faculté.

Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire.

Dans le cas où une exclusion définitive du stage est envisagée et où, en application de l'article L. 920-5-2, il existe un conseil de perfectionnement, celui-ci est constitué en commission de discipline, où siègent des représentants des stagiaires. Il est saisi par le directeur ou son représentant après l'entretien prévu au troisième alinéa du présent article et formule un avis sur la mesure d'exclusion envisagée.

Le stagiaire est avisé de cette saisine. Il est entendu sur sa demande par la commission de discipline. Il peut, dans ce cas, être assisté dans les conditions définies au troisième alinéa ci-dessus.

La commission de discipline transmet son avis au directeur de l'organisme dans le délai d'un jour franc après sa réunion.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien où, le cas échéant, après la transmission de l'avis de la commission de discipline. Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire sous la forme d'une lettre qui lui est remise contre décharge ou d'une lettre recommandée.

Article R. 922-7(D. n° 91-1107, 23 oct. 1991, art. 3)

Le directeur de l'organisme doit informer de la sanction prise :

1° *L'employeur, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre du plan de formation d'une entreprise ;*

2° *L'employeur et l'organisme paritaire qui a pris à sa charge les dépenses de la formation, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre d'un congé de formation.*

Analyse juridique approfondie

Problèmes sémantiques. Les référentiels (Règlement intérieur ...) des organismes de formation ne doivent pas, en matière de sanction disciplinaire, emprunter le champ sémantique applicable à la relation de travail : mise à pied, entretien préalable (articles L. 122-40 et suiv. du code du travail). En effet, les articles R. 922-3 et suivants utilisent la terminologie « *Exclusion* » et non les termes de « mise à pied » ou « d'entretien préalable ». L'utilisation de cette terminologie peut conduire à alimenter une ambiguïté entre le statut du stagiaire de la FPC et le statut de salarié.

Les règles applicables à d'autres établissements de formation utilisent des termes différents, empruntés au droit de l'éducation : les GRETA par exemple parlent « *d'exclusion temporaire (durée à préciser) ou d'exclusion définitive* », ce qui paraît plus conforme.

Sanctions disciplinaires et absentéisme. Un organisme de formation ne peut procéder à une rupture du contrat de stage pour absences (radiation) sans engager une procédure disciplinaire. En effet, la radiation constitue bien une sanction disciplinaire qui nécessite le respect des règles applicables prévues aux articles R. 922-3 et suivants du code du travail, comme le prévoit expressément l'article R. 961-15 du code du travail. Le Livre IX du code du travail prévoit les conséquences en termes de rémunération de ces absences et ne prévoit en aucun cas la possibilité pour l'organisme de radier *automatiquement* le stagiaire. Si l'organisme de formation souhaite prendre une telle mesure, il est tout à fait fondé à le faire (exemple : cas d'un stagiaire qui est continuellement absent) sous réserve de respecter la procédure disciplinaire.

Des décisions de jurisprudence (1^{ère} instance) corroborent cette position. On peut citer notamment la décision du TGI de Clermont Ferrand du 20/10/2004. Le TGI affirme clairement la nécessité de la procédure disciplinaire et qualifie l'agissement de l'organisme de formation de « *faute professionnelle caractérisée* ».

L'obligation de non discrimination. Pour un organisme, un passage à la loupe des sanctions sous l'angle de la non-discrimination paraît indispensable. L'organisme doit être en mesure de démontrer pour chaque sanction sur quels faits, quelles réalités est fondée la sanction. Mieux motiver les sanctions disciplinaires (notamment d'exclusion) constitue une réponse nécessaire pour protéger les organismes contre le risque de condamnation pour discrimination.

Pistes de réflexion / d'action pour les organismes :

- Réfléchir à l'application de la « faute lourde » dans la relation organisme de formation / stagiaire : Cf alinéa 3 de l'article R 961-15 c. trav.
- Adopter un champ sémantique propre à la situation de stagiaire - usager ; en conformité avec les termes adoptés par le Livre IX du code du travail et inspiré du droit de l'Éducation
- Veiller au respect des règles applicables en matière d'absentéisme

Fiche 6 - Médecine du travail, accidents du travail, contrôle de l'inspection du travail : règles applicables. Le stagiaire est-il assimilé à un salarié ?

Positionnement du thème

Ce thème, particulièrement sensible pour les organismes de formation, recouvre des dimensions extrêmement vastes. Les métiers techniques auxquels préparent souvent les organismes de formation, les équipements nécessaires à l'acquisition de capacité professionnelle, la durée souvent longue des séquences de formation rapprochent les ateliers de formation de ceux de la production en vraie grandeur. Ainsi, si les stagiaires ne sont pas les salariés de l'organisme qui serait leur employeur, le contexte de la formation est souvent identique à celui du travail productif. L'ensemble de ce contexte a conduit à un large mouvement de transposition à la situation de formation des règles du droit du travail, relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, à la protection des mineurs, aux travailleurs handicapés, ainsi que des contrôles et des sanctions les accompagnant.

Alors que dans la plupart des situations de droit qui lient le stagiaire à l'organisme de formation, **le stagiaire a la qualité usager et ne saurait être assimilé à un salarié**, en matière d'hygiène et de sécurité, il y a, **par assimilation expresse de la loi (et non par nature)**, application des règles du droit du travail.

Quelles conséquences emportent cette assimilation ? Les règles applicables aux stagiaires sont-elles entièrement calquées sur celles qui s'appliquent aux salariés ou existe-t-il des spécificités ? Quel est le corpus juridique qui s'impose aux organismes dans ces domaines, vis-à-vis des stagiaires ?

Cette réflexion est d'autant plus nécessaire que certains organismes de formation sont confrontés à une population de bénéficiaires de plus en plus en difficulté ; ce constat peut les conduire à adopter de règles plus protectrices vis à vis de ce public. En tout état de cause, cette dimension nouvelle est à prendre en compte dans la façon dont ils convient d'appréhender les problématiques d'hygiène et de sécurité.

De ce constat, découlent deux niveaux de préoccupations :

1. Quelles sont les obligations des organismes de formation en matière d'hygiène et de sécurité, lors des situations de formation ou de stages en entreprise?
 - Prévention des accidents du travail,
 - Contrôle de l'inspection du travail,
 - Contrôle d'un médecin de main d'œuvre,

- Prise en compte des règles d'hygiène et de sécurité lors de la construction des titres (dimension pédagogique de la sécurité et de santé au travail) ?

2. Quels risques encourent les organismes en matière d'hygiène et de sécurité ?

- En cas d'accidents du travail lors de la formation ou d'un stage en entreprise
- Qui porte la responsabilité vis à vis des stagiaires?
- Pendant de la formation, jusqu'où la responsabilité du formateur peut-elle être invoquée ?
- Lors d'un stage, quel est le partage de la responsabilité entre le tuteur et le formateur ?

Analyse juridique approfondie

■ Des dispositions juridiques difficiles à interpréter en matière d'Hygiène et de sécurité

Article L. 231-1 du code du travail

Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 231-1-1, sont soumis aux dispositions du présent titre les établissements industriels, commerciaux et agricoles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère coopératif, d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité, soit du père, soit de la mère, soit du tuteur.

Sont également soumis à ces dispositions les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de quelque nature que ce soit, ainsi que les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et les établissements de soins privés.

Sont également soumis aux dispositions du présent titre les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont soumis aux dispositions des chapitres II, III et IV du présent titre, en ce qui concerne tant les personnels que les élèves. Un décret d'application fixe les conditions de mise en oeuvre de ces dispositions eu égard aux finalités spécifiques des établissements d'enseignement.

Article R922-1 (inséré par Décret n° 91-1107 du 23 octobre 1991 art. 2 Journal Officiel du 25 octobre 1991)

Le règlement est établi dans tous les organismes de formation, y compris dans ceux qui accueillent les stagiaires dans des locaux mis à leur disposition.

En tant que de besoin, lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements, le règlement intérieur fait l'objet des adaptations nécessaires, notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Toutefois, lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur en application de la section VI du chapitre II du titre II du livre Ier du présent code, les mesures d'hygiène et de sécurité applicables aux stagiaires sont celles de ce dernier règlement.

Le référentiel juridique relatif aux règles d'Hygiène et de sécurité applicables aux stagiaires (dispositions du code du travail) est sujet à interprétation.

En effet, les textes applicables en la matière aux établissements publics dispensant un enseignement technique et professionnel – qui sont placés dans une situation similaire à

certaines organismes de formation – ne sont pas explicitement applicables aux organismes de formation (ces derniers ne sont expressément visés par aucun texte). Cela pose la question de l'application des règles protectrices applicables à certains publics (jeunes et femmes notamment).

- **La lecture la plus prudente du code du travail** consiste à considérer que l'article L. 231-1 du code du travail **rend applicables aux organismes de formation**, aussi bien à ses salariés qu'à ses stagiaires, **les dispositions du code du travail en matière d'hygiène et de sécurité** (*sont soumis aux dispositions du présent titre, les établissements industriels, commerciaux et agricoles et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, public ou privés [...]*).
- Cette position est indiscutable en ce qui concerne les élèves des établissements publics d'enseignement technique et professionnel (l'alinéa 4 de l'article L. 231-1 précise expressément que, pour « *les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel* », « *les dispositions des chapitres II, III et IV du présent titre vise tant les personnels que les élèves* » ;
- **Les organismes de formation continue ne peuvent se prévaloir d'une disposition aussi claire**. En effet, l'alinéa 4 de l'article L. 231-1 ne les vise pas expressément. Néanmoins, l'article R. 922-1, alinéa 3 du code du travail précise que « *lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur en application de la section VI du chapitre II du titre II du livre Ier du présent code, les mesures d'hygiène et de sécurité applicables aux stagiaires sont celles de ce dernier règlement.* »
- Ainsi, l'interprétation combinée des articles L. 231-1 et R. 922-1, al 3 du code du travail conduit à considérer que les règles d'Hygiène et de Sécurité (Livre II du code du travail) sont bien applicables aux stagiaires. Cette position n'est toutefois pas irrécusable, **elle constitue une interprétation prudente du code du travail**.

Quelle est la conséquence de cette interprétation ?

En ce qui concerne les jeunes et les femmes

- L'interprétation la plus prudente du code du travail conduit à définir des règles particulières afin de protéger certains publics (les stagiaires de moins de 18 ans et les femmes) et à soumettre à autorisation de l'inspecteur du travail l'usage de certaines machines ou appareils durant la formation.
- Mais, au sens strict, les stagiaires de la formation professionnelle ne sont pas des « *jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, apprentis munis d'un contrat d'apprentissage, ainsi que les élèves fréquentant les établissements d'enseignement technique y compris les établissements d'enseignement technique agricole, publics ou privés* ».
- Une clarification des règles applicables pourrait être souhaitable. Une saisine de la DGEFP sur le sujet pour être une démarche utile.

En ce qui concerne l'intervention de l'inspecteur du travail

- S'il n'existe pas de disposition législative ou réglementaire soumettant expressément l'organisme de formation au contrôle de l'inspecteur du travail, celui-ci paraît néanmoins s'imposer (en vertu de l'article L. 611-1 du code du travail), pour contrôler le respect des dispositions relatives à l'H&S qui s'appliquent aux stagiaires.

- Dans les *établissements publics dispensant un enseignement technique et professionnel*, le contrôle de l'inspecteur du travail est organisé par les articles L. 231-1 et R. 234-22 du code du travail.
- Là encore, les organismes de formation peuvent souhaiter, faisant le constat que leurs stagiaires sont placés dans des situations similaires aux élèves des lycées professionnels (en ce qui concerne la sécurité), revendiquer l'extension des règles qui découlent de l'alinéa 4 de l'article L. 231-1 du code du travail. Si tel était le cas, les observations de l'inspection du travail seront portées à la connaissance du chef d'établissement et le cas échéant au CHSCT. La généralisation de l'intervention de l'inspecteur du travail permettrait de connaître les réels dangers qui sont susceptibles de menacer les stagiaires et sécuriser ainsi la position des directeurs des organismes de formation.

■ En matière d'accidents du travail

Le régime juridique applicable aux organismes de formation en matière d'accidents du travail a été précisé par plusieurs décisions de jurisprudence.

Eclairage de la jurisprudence

- SOUIDI C/ AFPA - C. Cass - 15 mai 1997 - Accidents du travail lors de la formation.

La Cour de Cassation a reconnu à l'AFPA la qualité d'employeur substitué, en vertu des articles L. 451-1 et L. 421-8 du code de la sécurité sociale (responsabilité forfaitaire) : « l'organisme responsable de la gestion du centre de formation professionnelle où un salarié effectue un stage est substitué à l'employeur, au sens de la législation sur les accidents du travail, même dans le cas où les salaires sont versés par cet employeur ».

- M. L. C/ CCI Marseille - Conseil d'Etat - 8 janvier 1992 - Accident du travail lors d'un stage pratique (formation organisée au sein d'un service de la CCI).

Le Conseil d'Etat considère que la CCI de Marseille ne peut être considérée comme ayant été son employeur à la date de cet accident ; le stagiaire est donc autorisé à exercer un recours de droit commun contre la CCI de Marseille, afin d'obtenir une réparation complémentaire à la rente d'accident du travail qui lui a été allouée.

- CROCHET C/ AFPA - Cour d'Appel de Bourges - 11 octobre 2002 - Accident du travail lors d'un stage pratique.

La victime possédait des connaissances réputées suffisantes, notamment en matière de sécurité. La Cour d'appel considère que la stagiaire se trouvait dans l'exercice normal de ses activités lors de l'accident ; l'accident a présenté un caractère inévitable de nature à rejeter la faute inexcusable de l'employeur.

▪ **En cas d'accidents du travail, la responsabilité civile de l'organisme peut être engagée**

- Lorsque le stagiaire est en formation au sein de l'organisme, la qualification d'employeur (substitué) pour qualifier l'organisme de formation en cas d'accidents du travail n'est plus discutée du point de vue du droit depuis l'arrêt de la Cour de Cassation

du 15 mai 1997 (SOUIDI C/ AFPA)²⁰ : en vertu des articles L. 452-1 (faute inexcusable de l'employeur) et L. 412-8 du code de la sécurité sociale, l'organisme de formation (en l'occurrence AFPA) est considéré comme employeur substitué.

- **En revanche, la solution est moins évidente lorsque le stagiaire est en stage en entreprise.** Dans ce cas, dans la mesure où la convention de stage conclue entre l'organisme, l'entreprise d'accueil et le stagiaire ne prévoit pas le transfert du régime ATMP sur l'entreprise d'accueil, en cas d'accidents du travail, l'entreprise d'accueil serait fort logiquement fondée à appeler l'organisme de formation, demeurée « employeur substitué », en garantie. Cependant, le régime juridique applicable dans le cas d'un stage n'est pas encore stabilisé par la jurisprudence : certains juges du fond peuvent considérer que l'organisme de formation constitue un tiers contre lequel il est possible de demander une réparation complémentaire (non forfaitaire, à la différence de la réparation ATMP) ou récuser la faute inexcusable de l'employeur.

- **La responsabilité pénale de l'organisme peut également être engagée** en vertu de l'article 221-6 du code du pénal

« Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75000 € d'amende. »

Toute maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence peut être imputée à l'organisme de formation : le fait de ne pas procéder à la visite médicale avant l'entrée en formation pourrait notamment entraîner la responsabilité de l'organisme.

- Les organismes de formation **doivent intégrer la prévention des accidents du travail dans leurs contenus pédagogiques** : Cf. CA de Bourges, 11/10/2002 : *« la victime possédait des connaissances réputées suffisantes, notamment en matière de sécurité, en conséquence, le stagiaire se trouvait dans l'exercice normal de ses activités lors de l'accident. »*

■ Les règles applicables en matière de Médecine aux stagiaires

Le texte applicable en matière de médecine applicable aux stagiaires est le décret du 9 novembre 1946 relatif aux centres de formation professionnelle. Ce décret prévoit à son article 6, al 3 que *« L'entrée en stage est subordonnée pour tous à un examen médical et*

²⁰ C. de Cass. – 15/05/1997

La personne ou l'organisme responsable de la gestion du centre de formation professionnelle où un salarié effectue un stage est substitué à l'employeur, au sens de la législation sur les accidents du travail, même dans le cas où les salaires sont versés par cet employeur. La cour d'appel a violé les articles L. 451-1 et L. 421-8 du code de la sécurité sociale et l'article 1384 du code civil en considérant que le contrat de travail n'était pas suspendu et qu'aucune délégation de pouvoir n'était intervenue entre la société ADECO et l'AFPA, que cette dernière n'avait pas la qualité d'employeur ou d'employeur substitué mais de tiers.

psychotechnique organisé ou contrôlé par les services de main d'œuvre. ». Ce décret n'a jamais été abrogé ou modifié sur ce point.

La situation des organismes de formation est très fragile d'un point de vue juridique, dans la mesure où la plupart des organismes ne respectent pas les prescriptions de ce texte :

- Non respect de la visite systématique avant l'entrée en formation : recours contentieux possible avec allocation de dommages et intérêts si un stagiaire a entamé une formation et qu'une inaptitude est détectée après l'entrée en formation
- Tous les stagiaires ne bénéficient pas d'une visite médicale : en cas de survenance d'un accident alors que le stagiaire n'a pas bénéficié de la visite médicale, la responsabilité de l'AFPA peut être engagée.
- Aucun texte ne garantit un droit de recours pour le bénéficiaire quand le médecin le déclare inapte.
- En outre, lorsqu'une inaptitude est déclarée, c'est par un médecin du travail et non par un médecin de main d'œuvre. Motif d'annulation possible.

Pistes de réflexion

Il peut être souhaitable pour les organismes de formation de solliciter la mise à plat des dispositions applicables aux stagiaires en matière d'hygiène et de sécurité et en matière de médecine des stagiaires.

L'enjeu est l'adaptation des dispositions du code du travail (législative, réglementaire) permettant de clarifier les règles applicables aux organismes de formation. L'analyse des règles applicables dans ces domaines (hygiène et sécurité, médecine préventive, accidents du travail) dans les établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel, les universités, les CFA pourrait apporter un éclairage à la réflexion. La définition d'une doctrine par les organismes pourrait en outre permettre d'adapter pour les sécuriser les règlements intérieurs applicables au sein de chaque organisme.

Exemple de doctrine à construire en ce qui concerne la Médecine des stagiaires

- Objectifs et Missions de l'examen médical : aucun texte ne définit le contenu et les missions de l'*examen médical et psychotechnique organisé ou contrôlé par les services de main d'œuvre* ». S'agit-il d'un contrôle de l'aptitude à l'entrée en formation ou de l'aptitude à exercer le métier pour lequel on se forme ?
- Intégration de l'obligation (qui découle d'un décret, donc impératif) de visite médicale dans la prestation de services : rattachement de l'obligation d'examen médical dans la prestation d'orientation de l'ANPE (ou des autres prescripteurs ?) ou dans la prestation de services pendant la formation ?

Autre exemple : Préciser les obligations des organismes de formation en matière d'H&S lors de la construction des référentiels (construction de titres)

- L'organisme de formation a-t-il l'obligation d'intégrer cette approche *Sécurité* lorsqu'elle construit ses titres ?
- Normes techniques à respecter : montée en puissance de la normalisation technique : normes AFNOR, chaîne alimentaire ...

- Benchmarking à réaliser : règles qui s'appliquent aux lycées professionnels, aux CFA. Voir notamment les productions de l'Observatoire national de la sécurité des établissements scolaires et d'enseignement supérieur.

Fiche 7 - Inexécution de la prestation de formation, contrat de formation ... : obligations respectives du stagiaire et de l'organisme.

Positionnement du thème

Les évolutions en profondeur que connaissent les pratiques pédagogiques des organismes de formation, allant des stages collectifs des origines aux parcours modulaires individualisés et personnalisés actuels, ainsi que le recours à la VAE, font apparaître de nouvelles problématiques juridiques. En effet, l'individualisation a pour conséquence le développement de relations contractuelles individuelles entre le prestataire de formation et le stagiaire (bénéficiaire ? usager ? client ? consommateur ?).

Ces obligations pédagogiques peuvent devenir juridiques. En effet, le stagiaire co-contractant d'un parcours peut légitimement engager la responsabilité du formateur pour non respect de « l'obligation de moyens » par laquelle il est engagé. La procéduralisation engendrée par les démarches qualité appliquées aux prestations et processus de formation (NF Service, ISO...) contribue à l'objectivation de l'obligation juridique de moyens (du fait du non respect des procédures) et à la rendre justiciable.

Le non respect des procédures (référentiel, jurys...) peut également engendrer des contentieux. La juridicisation de l'activité pédagogique est moins développée en France qu'elle ne l'est aux Etats-Unis mais l'individualisation fondée sur la contractualisation contribuera sans doute à son développement.

Les tribunaux saisis de litiges sur ces points s'appuient sur le principe d'égalité de traitement, ils peuvent être conduits à conclure à la « perte d'une chance » sanctionnée par des dommages et intérêts si le dispensateur de formation n'a pas respecté l'obligation de moyens à laquelle il s'était engagé (programme, qualité de formateur, ressources pédagogiques, présentation de stagiaire à l'épreuve ou à l'examen...).

Analyse juridique approfondie

Article L. 920-1 c. trav.

Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 900-2 doivent être réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en oeuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Les conventions et, en l'absence de conventions, les bons de commande ou factures, établis pour la réalisation de ces actions, précisent leur intitulé, leur nature, leur durée, leurs

effectifs, les modalités de leur déroulement et de sanction de la formation ainsi que leur prix et les contributions financières éventuelles de personnes publiques

Article L. 920-13 c. trav.

Lorsqu'une personne physique entreprend une formation, à titre individuel et à ses frais, un contrat doit être conclu entre elle et le dispensateur de formation. Ce contrat doit, à peine de nullité, préciser :

1° La nature, la durée, le programme et l'objet des actions de formation qu'il prévoit ainsi que les effectifs qu'elles concernent ;

2° Le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation et obtenir les qualifications auxquelles elle prépare ;

3° Les conditions dans lesquelles la formation est donnée aux stagiaires, notamment les modalités de formation dans le cas des formations réalisées en tout ou en partie à distance, les moyens pédagogiques et techniques mis en oeuvre ainsi que les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction éventuelle de la formation ;

4° Les diplômes, titres ou références des personnes chargées de la formation prévue par le contrat ;

5° Les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Dans le délai de dix jours à compter de la signature du contrat, le stagiaire peut se rétracter par lettre recommandée avec accusé de réception . Si, par suite de force majeure dûment reconnue, le stagiaire est empêché de suivre la formation, il peut résilier le contrat. Dans ce cas, seules les prestations effectivement dispensées sont dues au prorata temporis de leur valeur prévue au contrat.

Aucune somme ne peut être exigée du stagiaire avant l'expiration du délai de rétractation prévu à l'alinéa précédent. Il ne peut être payé à l'expiration de ce délai une somme supérieure à 30 p. 100 du prix convenu. Le solde donne lieu à échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation.

Article L. 991-6 c. trav.

Faute de réalisation totale ou partielle d'une prestation de formation, l'organisme prestataire doit rembourser au cocontractant les sommes indûment perçues de ce fait.

En cas de manœuvres frauduleuses, le ou les contractants sont, de plus, assujettis à un versement d'égal montant au profit du Trésor public.

1) Le cas des « stagiaires consommateurs ».

La question du régime applicable en cas de cessation anticipée de la formation du fait de l'organisme de formation est une question très sensible. Un organisme peut-il prévoir que les prestations effectivement dispensées sont dues au prorata temporis de leur valeur prévue au contrat ?

Le code du travail n'ouvre de faculté de résiliation qu'au seul stagiaire (Article L. 920-13 c. trav.) et l'article L. 991-6 c. trav. prévoit que *faute de réalisation totale ou partielle d'une prestation de formation, l'organisme prestataire doit rembourser au cocontractant les sommes indûment perçues de ce fait.*

Une interprétation stricte du code du travail serait de considérer que si l'organisme de formation ne respecte pas ses obligations contractuelles et qu'il cesse, de son fait la formation, il ne peut exiger le paiement des prestations effectivement dispensées. Il est à noter que, dans ce cas, le stagiaire est protégé par le droit de la consommation : droit protecteur du consommateur, réputé partie faible.

Ce n'est pas l'interprétation que retient la DGEFP dans sa circulaire du 16 mars 2005 mais ce point pourrait être contestée, notamment dans le cas d'une formation qualifiante ou diplômante. En effet, dans ce cas, l'organisme de formation s'engage à assurer l'action de formation et cette action peut être comprise comme un ensemble qui mène au titre, dans le cadre d'une formation qualifiante. Il a donc une obligation contractuelle de moyen, ce qui exclurait alors le paiement des prestations dues si la prestation totale n'est pas dispensée²¹. En outre, l'organisme pourrait s'exposer à des dommages-et-intérêts pour perte de chance.

2) Le cas des autres stagiaires (formation conventionnée ou agréée)

Une interprétation identique pourrait être formulée pour les autres stagiaires, sur le fondement de l'article L. 991-6. En effet, l'article L. 991-6 ne vise pas les seuls stagiaires consommateurs mais tous les stagiaires de la formation.

3) Les dispositions applicables aux prolongations de formation

Des dispositions qui prévoiraient l'éventualité d'une prolongation de formation sont parfois la conséquence d'une mauvaise exécution du contrat de la part de l'organisme : absence prolongée d'un enseignant sans qu'il soit remplacé, pannes ou avaries imprévisibles ...

Si tel est le cas, il est prudent de la part de l'établissement de proposer au stagiaire une solution alternative sanctionnée par la présentation à l'examen.

4) Risque juridique sur l'introduction d'une procédure de réorientation

Un organisme peut-il introduire une procédure interne permettant de réorienter dans une autre formation un stagiaire et ainsi modifier unilatéralement le contrat de formation ?

Le contrat de formation qui prévoirait que le stagiaire « pourra se voir proposer une réorientation vers une formation plus conforme à ses aptitudes et à son projet » peut-il être considéré comme conforme aux prescriptions du code du travail ? L'organisme de formation est-il autorisé à prévoir la résiliation de plein droit le contrat de stage si *aucune solution ne peut être retenue en matière de formation* ?

- Peut-il modifier ou résilier le contrat de stage de façon unilatérale, dès lors que la faculté de résiliation unilatérale est inscrite au contrat ?
- L'inscription de cette disposition contractuelle dans le contrat de formation ne peut-elle pas être jugée léonine ?
- Dispose-t-il des mêmes modalités de rupture et/ou réorientation à l'égard de tous les stagiaires : à l'égard des stagiaires demandeurs d'emploi et à l'égard des stagiaires consommateurs et stagiaires en CIF ou en mission professionnelle ?

5) Le respect des mentions obligatoires dans le contrat de formation (cas du stagiaire consommateur)

²¹ Si la formation a débouché sur une validation partielle, par la délivrance d'un (ou plusieurs) Certificat de Compétences professionnelles (CCP), la situation semble pouvoir être examinée de façon différente.

Lorsqu'une personne physique entreprend une formation, à titre individuel et à ses frais, un contrat doit être conclu entre elle et le dispensateur de formation. Ce contrat doit, à peine de nullité, préciser :

1° La nature, la durée, le programme et l'objet des actions de formation qu'il prévoit ainsi que les effectifs qu'elles concernent ;

2° Le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation et obtenir les qualifications auxquelles elle prépare ;

3° Les conditions dans lesquelles la formation est donnée aux stagiaires, notamment les modalités de formation dans le cas des formations réalisées en tout ou en partie à distance, les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre ainsi que les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction éventuelle de la formation ;

4° Les diplômes, titres ou références des personnes chargées de la formation prévue par le contrat ;

5° Les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser la portée de ces dispositions. Un arrêt de la Cour de Cassation intervenu le 30 Mars 2005 (Inédit, N° de pourvoi : 03-43413) précise notamment qu'« en application de l'article L. 920-13, alinéa 1er, du Code du travail, le défaut de mention dans un contrat de formation conclu par une personne physique entreprenant à ses frais une formation à titre individuel, de l'une des indications énumérées par ce texte, notamment quant aux modalités de contrôle des connaissances ou à l'indication des diplômes, titres et références du responsable de la formation, entraîne la nullité du contrat ». En l'espèce les contrats de formation ne précisaient pas **selon quelles modalités s'effectuait le contrôle des connaissances et n'indiquaient pas les diplômes, titres et références du responsable de la formation.**

■ Quelques recommandations

Le non respect de certaines procédures au niveau des organismes est facteur de risque juridique.

- Veiller à la signature des contrats de formation avant l'entrée en formation du stagiaire
- Veiller au respect de l'obligation d'établir un plan de formation dans le cadre d'une FOAD
- Veiller à l'obligation de faire mention du programme²² et de toutes les mentions obligatoires dans le cadre d'un contrat de formation (L. 920-13 c. trav.).
- Veiller au respect des prescriptions réglementaires en matière de nomination et composition des jurys :
 - o Nomination des jurys : c'est souvent l'organisme qui « recrute » le jury, alors que c'est la mission de la DDTEFP (le centre de formation comble en fait le plus souvent un défaut de diligence de la DDTEFP)

²² Disposition introduite par l'ordonnance du 30 juin 2005, art. 2.

- Composition et décision du jury : le formateur n'a pas le droit d'assister à la délibération du jury

III – La gestion de la rémunération

Fiche 8 - Les règles de droit applicable à la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle

Sources

Articles L.961-1 à L. 961-5 du Code du travail, décret n°88-368 du 15 avril 1988.

C'est le Livre IX du Code du travail qui définit les conditions d'accès au statut de stagiaire de la Formation Professionnelle et les conditions de rémunération. Lorsqu'un demandeur d'emploi suit une formation, son statut change : il devient **stagiaire de la formation professionnelle**. S'il est indemnisé par les ASSEDIC, il acquiert le statut de stagiaire de la formation professionnelle - régime conventionnel ; s'il n'est pas indemnisé, il devient stagiaire de la formation professionnelle - régime public.

1) Demandeur d'emploi indemnisé, le chômeur bénéficie de l'AREF.

S'il dispose d'une durée d'indemnisation suffisante pour bénéficier de l'ARE (Allocation retour à l'emploi) versée par l'ASSEDIC, le demandeur d'emploi qui entre en formation perçoit alors l'**Allocation retour à l'emploi - Formation (AREF)** dans la mesure où sa formation est inscrite dans son PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi). Cette allocation est versée pendant la période de formation dans la limite des droits à indemnisation.

Le demandeur d'emploi a alors le statut de stagiaire de la formation professionnelle - régime conventionnel.

Lorsque les droits à indemnisation ne couvrent pas toute la période de formation, il peut demander à bénéficier d'une **Allocation de Fin de formation (AFF)** afin d'être rémunéré jusqu'à la fin de sa formation. Cette action doit avoir été prescrite par l'ANPE et répondre

aux conditions du Livre IX du code du travail. L'AFF est alors versée pendant la durée de l'action de formation, dans la limite de quatre mois.

Lorsque la durée maximale de quatre mois ne suffit pas, mais que la durée de formation restant à courir à l'issue des quatre mois n'excède pas un mois, le directeur de l'agence locale pour l'emploi peut néanmoins, avec l'accord du demandeur, accorder d'emblée l'AFF de droit commun. Au-delà, le demandeur peut **bénéficier de l'AFF dérogatoire**.

Deux conditions sont alors exigées :

- Les actions éligibles à ce titre (durée d'indemnisation en ARE supérieure à sept mois ou prise en charge AFF de quatre mois insuffisante) doivent conduire à une qualification reconnue.
- Les actions de formation doivent, en outre, faire accéder le demandeur d'emploi à un métier connaissant des difficultés de recrutement. Une liste de ces métiers est arrêtée au moins une fois par an, par la DTTEFP, à l'issue d'une concertation avec l'ANPE et l'AFPA. Le directeur délégué de l'ANPE aura la possibilité, à titre exceptionnel, d'accorder le bénéfice de **l'AFF dérogatoire** lorsque le métier faisant l'objet de difficultés de recrutement ne figure pas sur la liste régionale²³.

L'AFF (de droit commun ou dérogatoire) **est versée par les ASSEDIC** ce qui évite les ruptures de paiement lors du basculement de l'AREF à l'AFF.

Dans l'hypothèse où le demandeur d'emploi termine sa formation sans AFF :

- Il peut bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique s'il répond aux conditions de bénéfice de l'ASS²⁴.
- S'il ne répond pas aux conditions, il peut continuer sa formation avec le statut de stagiaire de la formation professionnelle **non rémunéré** (sauf si la Région a prévu

²³ Les actions de formation en Instituts de formations en soins infirmiers ne sont pas retenues sur les listes de formation bénéficiant de l'AFF dérogatoire. Un programme national est mis en place, en 2002, pour les formations d'infirmiers réalisées par des organismes publics. Les demandeurs d'emploi qui ont débuté une formation au diplôme d'Etat d'infirmier pendant leur indemnisation par le régime d'assurance chômage percevront automatiquement une rémunération publique de stage, à la fin de leurs droits à l'ARE. Circ. DGEFP n° 2002-02 du 22.1.02.

²⁴ **Conditions de bénéfice de l'ASS :**

Conditions d'activité antérieure. Le candidat à l'obtention de l'ASS doit justifier de 5 ans d'activité salariée au cours des 10 ans précédant la fin du contrat de travail qui a entraîné la dernière indemnisation au titre du chômage.

Les périodes d'activité prises en compte pour la justification de ces 5 ans sont :

- tous les types de contrats de travail (notamment CDI, CDD, contrats en intérim, contrats en alternance),
- les périodes assimilées à du travail (service national, formation professionnelle, période d'exécution des conventions de conversion, par exemple),
- les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, maternité, accident du travail, congé parental, congé de présence parentale, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé de conversion etc.

Cependant, cette durée peut être réduite d'un an par enfant élevé, dans la limite de 3 ans, si l'activité a été interrompue pendant au moins un an pour élever un ou plusieurs enfants.

Conditions d'âge. Pour bénéficier de l'ASS, il faut avoir moins de 60 ans et ne pas totaliser les 160 trimestres d'assurance vieillesse requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Si l'intéressé a 50 ans ou plus, il peut demander à ce que l'ASS lui soit versée à la place des allocations de chômage si son montant leur est supérieur.

Conditions de ressources. Pour percevoir l'ASS, les ressources mensuelles doivent être inférieures ou égales à :

- 1 015,70 EUR pour un célibataire,
- 1 596,10 EUR pour un couple (montants au 1er janvier 2007).

Ne sont pas prises en compte pour la détermination des ressources :

- l'allocation d'assurance chômage précédemment perçue, les prestations familiales, l'allocation logement (ALF, ALS),
- depuis le 01/01/2004, la pension alimentaire ou la prestation compensatoire fixée par décision de justice.

des mécanismes de relais ; dans ce cas, il bascule dans le régime de stagiaire de la FPC – régime public rémunéré). Il est, quoiqu'il en soit, couvert contre les risques accidents du travail et maladie professionnelle. Le CNASEA, informé par l'organisme de formation, verse les cotisations dues pour le compte de l'Etat²⁵.

2) Demandeur d'emploi non indemnisé, le chômeur bénéficie de la rémunération de stagiaire de la FPC

Les demandeurs d'emploi non indemnisés par les ASSEDIC peuvent percevoir une rémunération de l'Etat ou de la Région lorsqu'ils sont inscrits dans un stage agréé par l'Etat ou par la région ouvrant droit à rémunération. Ils sont alors « stagiaires de la Formation Professionnelle » – régime public. Ce sont les articles L961-1 et suivants du code du travail qui organisent ce régime juridique.

Article L961-3 du code du travail (modifié par la Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 art. 15)
Dans la limite de leurs compétences respectives, l'agrément des stages est accordé :
 1° *En ce qui concerne l'Etat, par l'autorité administrative après avis de l'un des organismes consultatifs créés par application de l'article L. 910-1 et dans les conditions fixées par voie réglementaire.*
 2° *En ce qui concerne les régions, par décision du conseil régional après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. »*

■ Les catégories définies par le Livre IX : le statut de stagiaire de la FP sert de support à des bénéficiaires et des montants de rémunération très diversifiés.

Le Livre IX énumère différentes situations sociales ou juridiques et définit les conditions de rémunération propres à chacune de ces situations.

Les conditions d'octroi de la rémunération

En vertu de l'article L 961-2 du code du travail, **lorsque les stages sont agréés**, l'Etat et la région *assurent* le financement de la rémunération des :

- 1° **Demandeurs d'emploi lorsqu'ils ne relèvent pas de l'Assurance chômage ;**
- 2° **Stagiaires reconnus travailleurs** handicapés en application de l'article L. 323-10.

Deux conditions doivent donc être réunies pour enclencher la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle :

- Le stage doit être agréé par la Région (ou l'Etat) ;
- La personne doit être demandeur d'emploi non indemnisé – c'est-à-dire immatriculé auprès de l'assurance chômage – ou être travailleur handicapé [reconnu COTOREP].

²⁵ Circ DGEFP n°2002-02 du 22/01/2002

Il faut noter que l'article L. 961-2 du code du travail dispense les handicapés de la condition d'être demandeur d'emploi, c'est-à-dire d'être immatriculé auprès de l'assurance chômage²⁶.

Le montant de la rémunération

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions et les modalités de calcul et de versement de ces rémunérations (article L 961-2, alinéa 4 et article L 961-5)²⁷. C'est le décret n°88-368 du 15 avril 1988 qui fixe les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle, texte consolidé, notamment par les décrets n°92-561 du 2/06/1992 et n° 2002-1551 du 23/12/2002.

La catégorie de rémunération dont relève le stagiaire est déterminée en fonction de plusieurs **critères** :

- la durée d'activité professionnelle du stagiaire avant l'entrée en stage ; critère associé, dans certains cas, à la durée de la formation ;
- le statut professionnel du stagiaire avant l'entrée en stage : salarié, non salarié ;
- la situation familiale du stagiaire : mère de famille ayant eu 3 enfants au moins, femmes dans certaines situations, personnes assumant seules la charge d'un enfant résidant en France ;
- l'âge du stagiaire : de 16 ans à moins de 18 ans, de 18 ans à 20 ans, de 21 à 25 ans, de 26 ans et plus ;
- les personnes handicapées relèvent de catégories de rémunération particulières.

| Public | Conditions | Rémunération |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Travailleurs privés d'emploi justifiant d'une activité salariée pendant 6 mois au moins | Etre demandeur d'emploi Avoir exercé une activité de 6 mois au cours des 12 derniers mois ou de 12 mois au cours d'une | 652,02€/mois |

²⁶ Les personnes en RMI sont également dispensés de cette obligation en vertu de l'article L. 626-38 du code de l'action sociale et des familles.

²⁷ Leur gestion peut être confiée par voie de convention à un établissement public de l'Etat à caractère administratif, aux institutions mentionnées à l'article L. 351-21 ou à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Le même décret détermine également les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des règles de l'alinéa précédent au cas des stagiaires à temps partiel et des stagiaires suivant un enseignement à distance.

| | période de 24 mois | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Stagiaires qui suivent des formations d'une durée minimale d'un an et qui remplissent des conditions relatives à la durée de leur expérience professionnelle et à leur situation au regard des dispositions du a de l'article L351-3 (dispositions assurance chômage) définies par le même décret. | Conditions ²⁸ : <ul style="list-style-type: none"> - Etre demandeur d'emploi - Ne pas bénéficier de l'allocation de chômage (ARE) au titre de la dernière fin de contrat de travail ; - Justifier de 3 années d'activité professionnelle (salarisée ou non salarisée) Sont concernés notamment : <ul style="list-style-type: none"> - les salariés ayant démissionné pour un motif jugé non légitime par la Commission paritaire de l'Assedic - les demandeurs d'emploi qui ont travaillé en dernier lieu pour un employeur public et qui sont indemnisés par cet employeur | Rémunération d'un montant égal à celui de l'allocation chômage. |
| Travailleurs non salariés qui ont exercé une activité professionnelle salariée ou non salariée pendant au moins 12 mois dont six consécutifs, dans les 3 années qui précèdent l'entrée en stage. | Etre demandeur d'emploi Avoir exercé une activité de 6 mois au cours des 12 derniers mois ou de 12 mois au cours d'une période de 24 mois. | 708,59€/mois pendant toute la durée du stage. |

²⁸ Décret n°88-368 du 15-04-88, Circ. DE/DFP n°88-50 du 3-11-88 du Min du Travail, de l'emploi et de la FP, Circ. UNEDIC n°02-16 du 17-07-02.

| Public | Conditions | Rémunération |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Travailleurs handicapés qui satisfont à des conditions de durée d'activité salariée définies par décret en Conseil d'Etat lorsqu'ils ne relèvent pas de l'Assurance Chômage. | Les travailleurs handicapés qui ont exercé une activité salariée pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois et qui désirent suivre une formation peuvent obtenir le statut de la FP. | Déterminée à partir du salaire antérieur ²⁹ (avec un plancher de 644,17€/mois et un plafond de 1932,52€). |
| Travailleurs handicapés reconnus COTOREP ne justifiant pas de conditions d'activité | Etre reconnu COTOREP | 652,02€ |
| Bénéficiaires de l'allocation Parent isolé ³⁰ et femmes enceintes seules | Etre demandeur d'emploi et bénéficiaire de l'API ou femme enceinte seule | 652,02€ |
| Mères de trois enfants au moins | Etre demandeur d'emploi non indemnisé et être mère de trois enfants au moins | 652,02€ |
| Autres femmes : divorcée, veuve ou séparée judiciairement depuis moins de trois ans | Etre demandeur d'emploi non indemnisé et être divorcée, veuve ou séparée judiciairement depuis moins de trois ans ; | 652,02€ |
| Autres catégories : Les stagiaires n'appartenant pas aux catégories énumérées ci-dessus perçoivent une rémunération forfaitaire en fonction de leur âge | Etre demandeur d'emploi | - Moins de 18 ans : 130,34 € - de 18 à 20 ans : 310,39 € - de 21 à 25 ans : 339,35 € - de + 26 ans : 401,09 € |

■ **Les rémunérations peuvent varier de 1 à 14 comme le synthétise le tableau ci dessous**

| Public | Rémunération |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| - Demandeurs d'emploi âgés de - 18 ans | 130,34 € |
| - Demandeurs d'emploi âgés de 18 à 20 ans | 310,39 € |
| - Demandeurs d'emploi âgés de 21 à 25 ans | 339,35 € |
| - Demandeurs d'emploi âgés de + 26 ans | 401,09 € |
| - Travailleurs privés d'emploi remplissant des conditions d'activité ; - Mères de famille, Veuves, divorcées, API ³¹ , femmes seules enceintes; - Travailleurs handicapés sans condition d'activité | 652,02 € |
| - Travailleurs non salariés | 708,59 € |
| - Travailleurs inscrits dans des stages de plus d'un an (condition 3 ans d'activité) | Rémunération = à celle servie par l'Assurance Chômage |
| - Travailleurs handicapés réunissant conditions d'activité | Rémunération = à leur salaire antérieur Plancher 644,17€ - Plafond 1.932,52€ |

²⁹ Article L961-5, Décret n°2002-1551 du 12-12-02 (JO 29-12-02), art. R961-6 du code du travail

³⁰ Statut modifié par la loi Libertés et responsabilités locales du 13 août 2004

³¹ Titulaires de l'Allocation Parent Isolé

■ **La rémunération est assujettie à la présence effective en stage**

■ **Les absences non justifiées entraînent des retenues sur rémunération, proportionnelles aux absences**

C'est l'article R. 961-15 qui en fixe les modalités : les rémunérations versées aux stagiaires (et les rémunérations remboursées aux employeurs) ainsi que, le cas échéant, les sommes payées au titre des cotisations de sécurité sociale afférentes à ces rémunérations, font l'objet de retenues proportionnelles à la durée des absences non justifiées aux séances de formation.

Les manques non justifiés d'assiduité déterminés dans les conditions prévues à l'article R. 961-3 et les absences non justifiées aux séquences de formation en centre, dans le cas des formations ouvertes, font l'objet des retenues proportionnelles prévues au premier alinéa ci-dessus. Les absences non justifiées aux séquences d'évaluation pédagogique en centre donnent lieu au reversement de la rémunération perçue depuis la dernière séquence, ou à retenue de la rémunération due depuis celle-ci. Les dispositions des quatre derniers alinéas du présent article sont applicables aux abandons et aux renvois pour faute lourde.

Les rémunérations perçues par les stagiaires et les rémunérations qui ont été remboursées aux employeurs ainsi que, le cas échéant, les sommes versées au titre des cotisations de sécurité sociale afférentes à ces rémunérations sont reversées en totalité à l'Etat ou, selon le cas, à la région lorsque le stagiaire abandonne sans motif légitime le stage avant la fin de ce dernier ou fait l'objet d'un renvoi pour faute lourde.

Le recouvrement des sommes indûment versées est opéré, suivant le cas, soit par le préfet de département lorsque le reversement n'a pu être obtenu par l'organisme auquel a été confiée la gestion de la rémunération, soit par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, soit par le président du conseil régional.

A titre exceptionnel, une remise partielle ou totale de dette peut être accordée, suivant le cas, soit par le préfet de département, soit par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, soit par le président du conseil régional.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, le préfet de département compétent est celui qui est mentionné à l'article R. 961-10.

■ **Le régime applicable est précisé par voie de circulaire**

La Circulaire n° 857 du 30 mars 1979 du SEFP, complétée par la circulaire DE-DFP n° 90/4453/82 du 29/11/82, a fixé les règles applicables aux retenues sur rémunérations pour absence.

Les règles générales :

- l'absence d'une journée entraîne une retenue de 1/30ème de la rémunération mensuelle,
- l'absence comprise entre une demi-journée et une journée entière entraîne une retenue de 1/30ème,
- l'absence d'une demi-journée entraîne une retenue de 1/60ème,

Les absences de fin de semaine :

- Pour l'absence du vendredi, la retenue à opérer est de 3/30èmes(*)
- Pour l'absence du lundi, la retenue à opérer est de 3/30èmes(*)
- Si le stagiaire est absent le vendredi et le lundi, il convient de retenir 4/30èmes(**) sur sa rémunération.

Sauf dans le cas où l'absence ayant été autorisée mais non rémunérée, on ne procédera qu'à une retenue de 1/30ème (*absence vendredi ou lundi), ou de 2/30èmes (**absence vendredi et lundi).

Absences précédant ou suivant un jour férié et éventuellement un pont

- Si la veille ou le lendemain d'un jour férié tombe un jour de semaine habituellement travaillé et que le stagiaire se trouve absent, la retenue sur la rémunération s'effectue de la manière suivante :
 - o absence totale la veille du jour férié : retenue du jour d'absence et du jour férié = 2/30èmes,
 - o absence totale le lendemain du jour férié : retenue du jour d'absence et du jour férié = 2/30èmes.
- Si le jour férié s'accompagne d'une fin de semaine³²

Certains cas d'absences n'entraînent pas de retenue sur la rémunération (Cf Circ n° 857 du 30 mars 1979). Il s'agit des absences suivantes :

- 4 jours pour mariage,
- 3 jours pour naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption,
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère du stagiaire,

D'autres cas d'absences sont également considérées comme justifiées (pas de retenues) :

- Un jour d'autorisation d'absence rémunérée accordée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il est nécessaire que l'accord exprès du DDTEFP ait été obtenu, dans les cas qui lui ont été soumis et dont il apprécie l'opportunité et les justifications,
- Pour les stagiaires élus membres du conseil d'administration d'une caisse de sécurité sociale, la rémunération doit être maintenue pendant leur participation aux réunions du conseil d'administration (cf. loi n° 82 - 1061 du 17/12/82 -J.O. du 18/12/82) ;

³² Exemple : le lundi de Pâques

- absence totale le vendredi précédant le lundi de Pâques : retenue de 4/30èmes (vendredi, samedi, dimanche, lundi).
- absence totale le mardi suivant : retenue de 4/30èmes (samedi, dimanche, lundi, mardi).
- Si le jour férié s'accompagne d'un pont accordé au personnel de l'AFPA et que le stagiaire se trouve absent le dernier jour travaillé (avant le jour férié et le pont), ce pont fait également l'objet d'une retenue sur la rémunération. Il en est de même si le stagiaire est absent lors de la reprise de la formation.

- Les examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse. La femme enceinte doit se soumettre à des examens médicaux périodiques (le premier dans les 3 premiers mois, puis un au cours de chacun des 6 mois suivants) ;
- Les absences, nécessitées par les besoins de la formation, ne donnent pas lieu à retenue sur la rémunération, notamment pour rechercher une entreprise d'accueil dans le cadre de stage pratique prévu dans la formation.

Certaines absences peuvent être autorisées avec retenue sur la rémunération (formations à temps plein)³³

- Les absences pour maladie et maternité
- Les absences correspondant au congé de paternité (11 jours calendaires consécutifs³⁴)

Ces absences entraînent l'interruption de la rémunération. Les stagiaires bénéficient alors des indemnités journalières de la sécurité sociale et des indemnités complémentaires (allocation différentielle)³⁵.

Dans les formations à temps partiel, la rémunération étant liée à la présence en stage, il n'est tenu compte que des heures de présence en formation. Les heures incomplètes de présence ne donnent pas lieu à rémunération³⁶.

▪ **Toute retenue sur rémunération doit respecter la procédure prévue à l'article R. 961-15**

La Cour de Cassation a été appelée à réaffirmer cette exigence, notamment dans un arrêt de la Chambre sociale du 2/03/2005 : *sans s'expliquer sur l'application au cas de M. X... des dispositions de l'article R 961-15 du Code du travail, seul fondement légal visé par l'état litigieux pour justifier la créance du CNASEA et fixant les limites du litige*, (la Cour de Cassation) casse et annule, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 24 mai 2002.

³³ Il est également possible de considérer que certaines absences sont autorisées (mais non rémunérées)

- A titre exceptionnel, les absences en cas de force majeure dûment justifiées peuvent ne pas donner lieu à une retenue sur la rémunération ; les cas d'absence pour force majeure sont appréciés individuellement (c'est-à-dire pour chaque stagiaire) par le chef d'établissement.
- Les absences pour les fêtes religieuses qui ne font pas partie des jours fériés légaux peuvent être éventuellement autorisées par le chef d'établissement, mais elles ne peuvent en aucun cas donner lieu à rémunération.

³⁴ Le décret 2002-1324 du 4 novembre 2002 a étendu aux stagiaires de la FPC le droit au congé de paternité. La durée du congé est de 11 jours calendaires (samedis, dimanches et jours fériés compris) non fractionnables, en cas de naissances multiples, il est de 18 jours calendaires. Il peut se cumuler avec les 3 jours de congés de naissance qui sont, pour leur part, décomptés en jours ouvrables. Le congé doit être pris dans un délai de 4 mois après la naissance. Pendant le congé et quel que soit son statut, le stagiaire n'est pas rémunéré : il perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale d'un montant équivalent à celles accordées à la maternité (pour les stagiaires rémunérés par la Région, un complément aux indemnités de la sécurité sociale est versé permettant de leur garantir 90 % de leur rémunération de stage dans la limite du plafond. Ce complément n'est versé que pour les congés de paternité débutant pendant la durée du stage et s'achevant avant la fin de celui-ci).

³⁵ Circ. DE/DFP n°91-45 du 12/09/1991.

³⁶ Circ. SPE n°857 du 30/03/1979

Fiche 9 - La rémunération de stagiaire ne constitue pas un « salaire »

L'Etat ou la région sont-ils les employeurs des stagiaires du simple fait qu'ils les rémunèrent ? La rémunération est-elle un salaire qui rémunérerait toute action de formation ?

Cette question a été tranchée en justice par des décisions arrêtées à propos de la situation de stagiaires rémunérés par l'Etat. Cette jurisprudence est transposable aux stagiaires rémunérés par la région dans la mesure où le code du travail (Titre sixième du Livre IX) fixe des règles juridiques en tous points identiques, que la rémunération soit versée par l'Etat ou par les Régions.

Dans un premier temps, ne s'étaient prononcés que les juges des premier et second degré, qui plus est en nombre restreint. Leur réponse à la question qui nous intéresse est négative.

Dans un jugement significatif, le Tribunal d'instance de Paris a eu l'occasion d'affirmer qu'un stagiaire de la formation professionnelle n'était pas un salarié. En l'espèce, un organisme de formation avait « licencié » un stagiaire jugé inapte, après accord de la Direction départementale du travail. Cette décision avait pour conséquence d'exclure le stagiaire de la formation en cours et de le priver de la rémunération attachée à sa qualité de stagiaire. Le stagiaire avait considéré que le contrat qui le liait à l'organisme de formation constituait un contrat de travail et demandait des dommages et intérêts pour licenciement abusif. Le Tribunal d'instance a rejeté cette analyse : « *attendu qu'il résulte de l'examen du contrat de formation professionnelle passé entre les parties au procès que ce dernier ne peut être assimilé ni à un contrat de travail ni à un contrat d'apprentissage compte tenu de la nature différente des parties au contrat et de leurs obligations respectives (...)* » (T.I. de Paris, 20 arrt, 17 janvier 1979³⁷).

D'autres décisions postérieures et de juridiction supérieure ont confirmé cette jurisprudence, qui n'a jamais été contredite depuis.

« *L'Etat qui n'était tenu qu'au contrôle pédagogique, technique et financier, et qui n'avait pas la charge de surveiller les séances de formation, doit être mis d'ores et déjà hors de cause* » (TGI 6 mars 1980³⁸).

« *Si l'Etat verse une rémunération au stagiaire de la formation professionnelle, celle-ci n'est pas un salaire, et les stagiaires ne sont pas des employés de l'Etat* » (Conseil des Prud'hommes de Carpentras, 25 mars 1981³⁹).

« *L'Etat français n'est pas l'employeur de V.* », (Grenoble, 5 mai 1982⁴⁰), ce dernier arrêt présente l'intérêt supplémentaire d'être relatif à la situation d'un stagiaire effectuant un stage pratique en entreprise.

³⁷ A.F.P., n°48, Sept-oct 1980 et Gazette du Palais, 28 juin 1979, n°179, p. 2-3, note Mme Dunot-Sobraques, observations J.M. Luttringer, Le Droit de la formation continue, Dalloz, 1986.

³⁸ Actualité de la formation professionnelle n° 50, p. 53, note Boumendil.

³⁹ JCP 1981, Ed. CI II 13546, note J.R. BONNEAU

⁴⁰ Actualité de la formation permanente n°66, p. 61, obs. Olivier Jacquet.

Pour la première fois en 1986, la Cour de Cassation a adopté une position dont les conclusions vont dans le même sens, s'agissant également d'un stage pratique : « ... Melle G. avait été embauchée par l'entreprise R. et non par l'Etat ... » (Cass. 20 février 1986, Bull 86. V. 36).

Cette jurisprudence a encore été rappelée en 1998 par la Cour de Cassation : un stage rémunéré dans le cadre du régime public n'étant pas une activité salariée au sens du code du travail, ces périodes ne sont retenues ni pour le calcul des droits au titre de l'Assurance chômage ni pour le calcul du barème de rémunération publique en cas de stage ultérieur ». (Cass. Soc, CNASEA c/ Zorzan, 19/05/1998).

Il ressort de ces décisions que le stagiaire n'accomplit pas une prestation de travail au profit de l'Etat ou de la Région. La rémunération qu'il reçoit ne saurait revêtir la nature d'un salaire. Elle n'ouvre par ailleurs aucun droit pour « le calcul des droits au titre de l'Assurance chômage ni pour le calcul du barème de rémunération publique en cas de stage ultérieur ».

La qualification de « salaire » a d'ailleurs été soigneusement écartée de l'ensemble du référentiel juridique par les pouvoirs publics et cela depuis les années 1980⁴¹.

Les articles L 961-1 et suivants utilisent le terme de « rémunération » pour qualifier « l'aide financière accordée aux stagiaires ». On retrouve également le terme de rémunération dans le décret n°88-368 du 15 avril 1988.

Il faut en outre noter que l'article L 961-1 du code du travail qui vise à la fois les demandeurs d'emploi indemnisés et les stagiaires de la formation professionnelle utilise le même terme juridique (« Rémunération ») pour viser les deux régimes : « L'État, les régions, les employeurs et les organismes paritaires agréés en application de l'article L. 951-3 concourent au financement de la rémunération des stagiaires de formation professionnelle. Les institutions mentionnées à l'article L. 351-21 y concourent également, notamment dans les conditions prévues à l'article L. 321-4-2 ».

Les textes adoptent donc le terme de « rémunération », terme qui s'éloigne de la notion de solidarité qu'évoquent les « aides accordées » pour se rapprocher du droit de la relation de travail mais sans néanmoins adopter la notion de « salaire »⁴².

Cette différence de terminologie est importante car la qualification de salaire aurait conduit à l'automatisme de l'octroi de l'aide financière dès lors que le stagiaire suit un stage agréé. Or, certaines formations ne sont pas agréées au titre de la rémunération. En outre, les montants de l'aide ne sont pas fonction du nombre d'heures de formation mais du rattachement à une situation sociale ou juridique (stagiaires remplissant des conditions d'activité, allocataires parents isolés ou femme seule, travailleur handicapé ou stagiaires âgés de plus de 18, 21 ou 26 ans). Deux stagiaires effectuant le même stage (donc effectuant le même nombre d'heures) peuvent percevoir des rémunérations différentes (sur une échelle de 1 à 8).

⁴¹ La loi de finances de 1984 a supprimé la référence au SMIC pour la détermination des rémunérations des stagiaires qui ne sont pas calculées à partir du salaire antérieur. Une circulaire datée du 8 février 1982 a tenu à préciser que l'indemnité forfaitaire est versée aux jeunes bénéficiaires d'actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle *non en contrepartie d'une prestation de travail, mais au titre de la solidarité nationale*.

⁴² Il est à noter que la terminologie a évolué au fil du temps. En effet, les articles L. 961-1 et suivants considèrent que les stagiaires *perçoivent* une rémunération. Les textes qui ont institué les TUC et SIVP disposaient, eux, que les stagiaires *bénéficiaient* d'une rémunération mensuelle. Ce dernier terme est plus proche de l'idée d'aide « octroyée » mais a disparu du vocabulaire du Livre IX du code du travail pour désigner la rémunération de stagiaire.

Points clé

- La rémunération de stagiaire de la formation professionnelle n'est pas un salaire ;
- La qualification de salaire aurait conduit à l'automatisme de l'octroi de l'aide financière dès lors que le stagiaire suit un stage agréé, or certaines formations peuvent ne pas être agréées à la rémunération.

Fiche 10 - Les accessoires de la rémunération (congés payés, défraiement)

La rémunération de stagiaire de la formation professionnelle est assortie d'un droit à congés payés et d'un droit à défraiement, sous certaines conditions.

Les stagiaires perçoivent des indemnités compensatrices de congés payés

Sources

Art. R. 961-12 du Code du travail
Décret n° 2002-1551 du 23 décembre 2002 (JO du 29.12.02), Décret n° 93-994 du 4.8.93 (JO du 11.8.93), Décret n° 90-12 du 3.1.90 (JO du 5.1.90), Décret n° 91-250 du 5.3.91 (JO du 7.3.91) ,
Décret n° 92-561 du 26.6.92 (JO du 28.6.92),
Circ. Unedic n° 02-16 du 17.7.02.

■ Rappel des règles applicables

Les stagiaires perçoivent de l'Etat ou de la Région, en plus de la rémunération, une indemnité compensatrice de congés payés. « *La liquidation et le paiement des sommes dues aux stagiaires à l'issue d'un stage à titre de solde des rémunérations et, le cas échéant, des indemnités compensatrices de congés payés, sont effectués dans les mêmes conditions que la liquidation et le paiement des rémunérations* ». (Article R. 961-12 du code du travail⁴³).

Régime de l'indemnité compensatrice de congés payés. L'indemnité compensatrice de congés payés est aujourd'hui [depuis le décret du 23 décembre 2002], dans la majorité des cas⁴⁴, versée mensuellement (et non plus à la fin du stage comme ce fut le cas longtemps). Seul le public de travailleurs handicapés réunissant des conditions d'activité perçoit les indemnités de congés payés à la fin de la formation.

⁴³ Inséré par Décret n° 84-738 du 17 juillet 1984 art. 7, art. 8 Journal Officiel du 29 juillet date d'entrée en vigueur 1/07/1984.

⁴⁴ Les catégories de stagiaires suivantes ne perçoivent pas d'indemnité compensatrice de congés payés à la fin de la formation, cette indemnité étant incluse dans la rémunération mensuelle. Il s'agit :

- des salariés privés d'emploi ayant exercé une activité salariée pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou de 12 mois au cours d'une période de 24 mois ;
- des travailleurs reconnus handicapés mais ne justifiant pas de 6 mois (910 h) ou de 12 mois (1820 h) d'activité salariée ;
- des mères de famille ayant eu au moins 3 enfants ;
- des femmes divorcées, veuves, séparées judiciairement depuis moins de 3 mois ;
- des stagiaires rémunérés au forfait selon l'âge (stagiaires âgés de 18 ans et plus) ;
- des travailleurs non salariés ayant exercé une activité professionnelle salariée ou non salariée durant 12 mois dont 6 consécutifs dans les 3 années qui précèdent l'entrée en formation

Le mode de calcul de la durée des congés payés est identique à celui qui prévaut dans le droit commun de la relation de travail ; la durée des congés payés est déterminée à raison de deux jours et demi de repos par mois de stage

En fait, le régime applicable au stagiaire de la FPC se rapproche de celui applicable aux CDD (article L.124.3 du Code du Travail). D'une part, l'indemnité est calculée sur la base de 1/10e de la totalité des sommes perçues pendant le stage. D'autre part, le droit aux congés payés ne s'exerce pas en nature, mais par équivalent. L'analogie entre les deux régimes est frappante. Certes, dans un cas le débiteur de l'indemnité est l'employeur du salarié, dans l'autre une autorité publique qui n'est pas partie à un rapport juridique avec le stagiaire. Mais le parallélisme des mécanismes d'indemnisation, dans l'une et l'autre situation, suggère qu'autant le stagiaire que le travailleur temporaire ne font pas véritablement partie de la collectivité de travail et qu'ils n'appartiennent que de manière très lâche à l'entreprise d'accueil.

■ Analyse juridique

Sur le plan de la technique juridique, quelques modifications se sont révélées nécessaires pour adapter la réglementation des congés payés à la situation des stagiaires de la formation professionnelle.

En premier lieu, Les congés payés ne sont pas toujours liés à l'existence d'un contrat de travail. Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que l'autorité législative ou réglementaire admet que des non-salariés puissent avoir vocation aux congés. On cite souvent comme exemple l'article L. 782-7 du Code du travail accordant aux gérants non salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail les mêmes droits en la matière que les salariés. Il faut cependant une stipulation expresse (législative ou réglementaire) pour étendre le droit à congés payés à des non salariés (condition qui n'est pourtant pas réunie dans le cas de la formation de stagiaire car seul un décret fait référence à l'existence d'indemnités compensatrices de congés payés – à propos des conditions de liquidation et de paiement des sommes – sans toutefois affirmer son caractère obligatoire).

En second lieu, l'élément de détermination de la durée des congés payés n'est pas, comme dans le cadre de la relation de travail salariée, le travail effectif (art. L. 223-2 c. trav.), mais la présence effective en stage (article R. 961-15 c. trav.). La substitution ne surprend guère. Outre sa vertu adaptative, elle présente l'avantage de ne pas utiliser le terme de travail à propos de stages faisant pourtant largement appel à une activité productive de la part du stagiaire.

Points clé

Il faut une stipulation expresse pour étendre le droit à congés payés à des non salariés (en l'espèce cette condition n'est pas clairement remplie) ;

Le régime juridique du droit à congés payés est calqué sur celui de la relation de travail (mode de calcul identique) ;

Condition : présence effective du stagiaire à la formation.

Les Indemnités représentatives de frais

L'Etat ou la Région n'allouent pas uniquement au stagiaire une rémunération ; ils le font également bénéficier d'indemnités représentatives de frais, destinées notamment à couvrir les dépenses liées au déplacement de toute nature (transport et hébergement). Le remboursement des frais de transport s'effectue selon les modalités fixées par décret pour les stagiaires régime public rémunérés selon l'âge, par l'article L. 961-7 du code du travail pour les autres stagiaires régime public et par la Circulaire Unedic n°03-06 du 3/06/2003 pour les stagiaires régime conventionnel.

■ La règle de droit

Deux régimes de prise en charge dans le cadre du régime public des frais de transport et d'hébergement coexistent :

- le régime de *l'indemnité forfaitaire* de transport et d'hébergement qui s'applique aux stagiaires rémunérés selon l'âge
- le régime de *remboursement des frais de transport* prévu par le Livre IX du Code du travail qui s'applique aux autres stagiaires, visés aux articles L. 961-7⁴⁵.

Les règles sont différentes de celles qui s'appliquent aux demandeurs d'emploi indemnisés (régime conventionnel). La prise en charge des frais de transport est cumulable avec la prise en charge des frais d'hébergement et de repas dans la limite des plafonds respectifs.

■ Les Stagiaires rémunérés selon l'âge : l'indemnité forfaitaire de transport et d'hébergement

Le montant des indemnités de transport et d'hébergement diffère **selon que le stagiaire a plus ou moins de 18 ans.**

Si en principe, les indemnités de transport et d'hébergement ne peuvent se cumuler avec le remboursement des frais de transport prévu au livre IX du Code du travail, le cumul de ces 2 indemnités (transport et hébergement) **est autorisé pour les jeunes de moins de 18 ans** (Décret n° 83-670 du 22/07/83, JO du 24/07/83, Arrêté du 14/02/86, JO du 16/02/86).

Tableau récapitulatif des montants de l'indemnité

| Age | Distance | Indemnité mensuelle | | | |
|-----------------|---------------|---------------------|----------------------|-------------|---------|
| | | Transport | Transport si hébergé | Hébergement | Cumul |
| Moins de 18 ans | De 0 à 15 Km | 0 | 0 | 37,20 € | |
| | De 16 à 50 Km | 32,93 € | 13,95 € | 37,20 € | 51,15 € |
| | Plus de 50 Km | 32,93 € | 24,85 € | 37,20 € | 62,05 € |
| 18 ans et plus | De 0 à 15 Km | 0 | 0 | 0 | |
| | De 16 à 50 Km | 32,93 € | 0 | 0 | |
| | Plus de 50 Km | 32,93 € | 0 | 81,41 € | NON |

⁴⁵ « Les frais de transport, supportés par les stagiaires qui reçoivent une rémunération de l'Etat ou des régions pour les déplacements de toute nature nécessités par les stages, donnent lieu à un remboursement total ou partiel »

■ **Les stagiaires non rémunérés selon l'âge : l'indemnité de transport – Livre IX du code du travail**

Les autres stagiaires de la FPC (c'est-à-dire, ceux qui ne sont pas rémunérés selon l'âge), bénéficient uniquement du remboursement de frais de transport⁴⁶.

Tableau récapitulatif des montants de l'indemnité

| Distance | Indemnité mensuelle | | |
|----------------|---------------------|-------------|----------|
| | Transport | Hébergement | Cumul |
| De 0 a 15 km | 0 | 0 | |
| De 16 a 50 km | 32,93 € | 0 | Interdit |
| De 51 a 250 km | 32,93 € | 81,41 € | Interdit |
| Plus de 250 km | 55,36 € | 101,84 € | Interdit |

Voyage lié aux nécessités du stage

Les stagiaires ont droit au remboursement de la totalité des frais exposés à l'occasion des déplacements effectués en fonction des nécessités du stage si la distance à parcourir est supérieure à 25 km (base de calcul: prix du billet SNCF en 2^{ème} classe).

Ce principe est également valable pour l'enseignement à distance. Le remboursement couvre les frais de transport exposés au début et à la fin de chaque période en centre de formation et de chaque session d'évaluation pédagogique (Art. R. 963-1 du Code du travail).

Voyage pour raison familiale

Les stagiaires ont droit au remboursement à 75% des frais de transport exposés pour se rendre dans leur famille à condition que la distance soit supérieure à 25 km et à raison de :

- un voyage mensuel pour les stagiaires âgés de moins de 18 ans ;
- un voyage si le stage dure plus de 8 mois pour ceux de plus de 18 ans célibataires ;
- un voyage si le stage dure entre 3 mois et 8 mois, deux voyages au-delà de 8 mois, s'ils sont mariés ou chargés de famille.

(Art. R. 963-2 du Code du travail).

⁴⁶ Exception : les stagiaires rémunérés par l'Etat au taux forfaitaire de 652,02 € disposent d'une option

Les stagiaires qui bénéficient d'une rémunération à hauteur de 652,02 € peuvent, à la place du remboursement prévu au livre IX, opter pour une indemnité de transport ou d'hébergement. Il s'agit :

- des salariés privés d'emploi justifiant de 6 mois ou 12 mois d'activité salariée ;
- des femmes dans certaines situations.

A signaler : cette option n'est possible que si le stagiaire est rémunéré par l'Etat. En conséquence, les stages sous agrément régional (Conseil régional) ne peuvent permettre cette option, sauf si la région a adopté ce même dispositif (Circ. DE/DFP n° 89-7 du 13.4.89, BLFP du 13.4.89).

Cas particuliers : Stages effectués dans les DOM par des stagiaires des DOM

Ils ont droit aux mêmes remboursements pour les voyages liés aux nécessités de stage, auxquels s'ajoutent des remboursements spécifiques de l'Etat (Art. R. 992-4 à R. 992-8 du Code du travail).

Les stagiaires résidant en Guadeloupe, Guyane ou Martinique qui suivent un stage rémunéré par l'Etat ou une région dans l'un des deux départements où ils ne résident pas, ont droit au remboursement:

- de la totalité des frais de transport exposés au début et à la fin du stage pour rejoindre l'établissement de formation et en revenir;
- des trois quarts des frais de transport exposés pour se rendre dans leur famille, à raison d'un voyage par stage d'une durée supérieure à 6 mois (Art. R. 992-6 du Code du travail).

Stages effectués en métropole par des stagiaires des DOM

Les stagiaires résidant dans un DOM qui suivent un stage rémunéré par l'Etat ou une région en France métropolitaine, ont droit au remboursement par l'Etat de la totalité des frais de transport exposés au début et à la fin du stage, pour rejoindre l'établissement de formation et en revenir.

Une décision individuelle est prise par le Premier ministre après avis du Groupe permanent de hauts fonctionnaires. (Art. R. 992-7 du Code du travail).

Les stagiaires originaires des DOM peuvent bénéficier du remboursement des frais occasionnés par un seul trajet aller et retour ainsi que des autres frais, s'ils sont domiciliés en métropole pendant la formation (Circ. DFP n°95-8 du 19.4.95).

Modalités et conditions d'attribution

Les modalités de prise en charge des frais de transport et d'hébergement sont les mêmes que celles qui s'appliquent pour le paiement des rémunérations versées aux stagiaires par l'Etat ou la région

- les demandes de remboursement sont transmises, par l'intermédiaire du directeur du centre de formation, au service gestionnaire de la rémunération, c'est-à-dire selon les cas l'Assedic, le CNASEA, l'AFPA ;
- Le gestionnaire (l'Assedic, le CNASEA ou l'AFPA) procède au remboursement des frais de transport et d'hébergement.

Le centre de formation doit contrôler la présence effective des stagiaires dans le lieu d'hébergement déclaré; c'est la condition pour le versement des indemnités représentatives de frais.

■ Les stagiaires rattachés au régime conventionnel

Quelle que soit la formation, l'ASSEDIC peut accorder une aide à l'allocataire pour participer aux frais de déplacement et d'hébergement restant à sa charge, quand les sessions de formation ont lieu dans des localités éloignées du domicile de l'allocataire. Cette participation financière aux frais de transport et d'hébergement vient en complément de l'aide à la formation. Les aides aux frais de transport et de repas sont accordées sans que l'intéressé ait à produire de justificatifs. Par contre, des justificatifs sont demandés pour le versement de l'aide à l'hébergement.

Montants des indemnités de transport et d'hébergement

L'ASSEDIC peut participer aux frais de transport et d'hébergement, dans la limite des frais engagés par le stagiaire⁴⁷.

| Prise en charge des frais de transport (sans qu'il soit exigé de justificatifs) | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 à 10 km | 0 € |
| 10 à 50 km | 2,50 € |
| 51 à 100 km | 5 € |
| 101 à 150 km | 7 € |
| Plus de 150 km | 10 € |
| Prise en charge des frais de repas (sans qu'il soit exigé de justificatifs) | |
| Par repas | 6 € / jour (montant journalier forfaitaire) |
| Prise en charge des frais d'hébergement (dans la limite des frais engagés et justifiés par le stagiaire) | |
| Par nuitée | 30 € |
| Total du remboursement de l'ensemble des frais (transport, repas et hébergement) | Dans la limite d'un plafond de 665 € par mois et de 2000 € pour toute la formation. |
| Pour les cas dûment justifiés | 800 € à la place de 665 € et 3000 € à la place de 2000. |

L'indemnité pour frais d'hébergement ne peut être accordée lorsqu'une prise en charge de frais de transport au titre de la même période a eu lieu.

Ainsi, lorsque l'allocataire effectue une formation pour laquelle il sollicite la prise en charge des frais de transport et d'hébergement, les journées pour lesquelles il perçoit l'indemnité forfaitaire pour frais de transport ne peuvent donner lieu au remboursement des frais d'hébergement.

Sources : Directive UNEDIC n°09-04 du 25/03/04, Accord d'application n°29, Circ UNEDIC n°06-19 du 21/08/06 et Décision n° 3 du GPNS du 03/03/06.

■ Le statut juridique des indemnités de frais

Les indemnités représentatives de frais entrent-elles dans l'assiette des cotisations sociales ? Peuvent-elles être forfaitaires ou doivent-elles être calculées sur la base de frais réellement exposés par les stagiaires ?

Ces questions ont été examinées par la doctrine administrative et par la jurisprudence. C'est par analogie avec les règles qui s'appliquent aux salariés que la règle de droit a été fondée pour les stagiaires de la FPC. Il est donc nécessaire de s'appuyer sur le modèle de référence en la matière, celui des frais professionnels dans le cadre de la relation de travail salarié.

En droit du travail et de la sécurité sociale, les primes et indemnités visant à rembourser des frais exposés par les salariés pour se mettre en position d'exécuter leur obligation de travail ne sont pas à comprendre dans la notion de salaire. A ce titre, le code de la sécurité sociale ordonne-t-il la déduction de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des sommes versées au titre des frais professionnels.

⁴⁷ Il s'agit d'un forfait journalier. Par exemple, pour un stage de 10 jours se déroulant à une distance de 30 kilomètres aller et retour du domicile habituel du stagiaire, la prise en charge des frais de transport s'élève à 25 € (10 jours x 2,5).

■ **Les règles applicables à la relation de travail : les indemnités de frais reposent sur des frais réellement exposés**

Un arrêt de principe de la Cour de cassation en date du 11 mars 1948⁴⁸ énonce que « toutes les allocations stipulées au profit de l'ouvrier en exécution du contrat de travail, lorsqu'elles ne sont pas le remboursement de dépenses mises à sa charge, ont le caractère de rémunération et, comme telles, participent du salaire ».

Un contrôle s'impose naturellement de la sincérité de l'appellation « indemnité représentative de frais », afin que, sous l'apparente indemnisation, ne se cache pas un complément de rémunération.

Un arrêté du 20 décembre 2002⁴⁹, remplaçant celui du 26 mai 1975⁵⁰, précise les conditions dans lesquelles sont déduits les frais professionnels.

Au terme de l'article 1^{er} de cet arrêté, les frais professionnels s'entendent des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions. Les sommes à déduire de l'assiette de cotisations sociales au titre des frais professionnels tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale s'entendent de celles qui sont versées aux travailleurs salariés ou assimilés pour les couvrir des « charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi ».

Les sommes à déduire de l'assiette des cotisations de sécurité sociale au titre des frais professionnels sont celles qui sont versées aux travailleurs salariés ou assimilés⁵¹.

L'indemnisation s'opère sous la forme d'un remboursement de dépenses réelles ou d'allocations forfaitaires (article 2 de l'arrêté susvisé). Dans ce dernier cas, la déduction est subordonnée à l'utilisation effective des allocations conformément à leur objet.

Une circulaire du 10 mars 1961 précise que cette disposition tend à éviter que, sous couvert d'indemnités qualifiées représentatives de frais, soient accordées de véritables majorations de salaires ou de gains. Il faut que l'employeur puisse justifier que les allocations forfaitaires accordées sont effectivement utilisées, c'est à dire qu'elles traduisent en fait une dépense réelle à la charge des bénéficiaires.

Toutefois, l'arrêté susvisé du 20 décembre 2002 établit une présomption d'utilisation conforme à leur objet à l'égard des indemnités de nourriture et de logement ne dépassant pas un plafond (articles 3, 4, 5, 8 et 9). En deça de ce plafond⁵², les indemnités sont de plein droit exclues de l'assiette des cotisations. Au delà de cette limite d'exonération prévue, l'indemnité doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations, sauf si l'employeur est en mesure de justifier qu'elle correspond à la réalité des dépenses engagées par le salarié.

⁴⁸ JCP 1948, IV, 101

⁴⁹ JO du 27 décembre 2002

⁵⁰ JO du 12/06/75

⁵¹ à l'exception des allocations forfaitaires par les personnes visées aux 11^o, 12^o et 23^o de l'article L. 311-3 dudit code pour l'exercice de leur fonction de dirigeant (Gérant de SARL, PDG de SA et les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées).

⁵² Ces montants sont notamment pour les indemnités de repas de 15 € par repas, pour les indemnités d'hébergement de 54 € par jour en Ile de France (petite ceinture) et de 40 € dans les autres départements.

Une jurisprudence fournie existe, relative à l'application de cette réglementation. Nous ne retiendrons ici que celle qui concerne les primes de transport, pour maintenir le parallèle avec la situation des stagiaires.

On constate que la qualification d'indemnité de frais n'est retenue qu'autant qu'elle correspond à un remboursement des frais réellement engagés. Ainsi jugé que lorsque les primes sont proportionnelles à la distance entre le domicile et le lieu de travail du salarié, et ne sont pas versées aux salariés absents, elles conservent le caractère d'indemnité représentative des frais (Cass. Soc. 20 octobre 1976, Bull. V n°509⁵³).

■ **Transposition de cette jurisprudence aux stagiaires de la formation professionnelle**

Cette exigence de frais réellement exposés a été transposée aux indemnités représentatives de frais accordées aux stagiaires. Citons les motifs d'une décision de la Cour de Cassation qui fait application de la règle de correspondance entre l'indemnité représentative de frais et les dépenses réellement engagées au cas de sommes versées à des élèves stagiaires : « *justifie sa décision déboutant l'URSSAF de sa demande tendant au paiement par une société de cotisations de sécurité sociale sur les sommes qu'elles ont versées à des élèves ayant effectué un stage dans l'entreprise, la Cour d'Appel qui relève que lesdites sommes étaient destinées à compenser partiellement les frais de voyage, nourriture, hébergement, entraînés par le stage, en sorte qu'elles ne constituaient pas une véritable rémunération allouée en contrepartie d'un travail effectué pour le compte de la société* » (Cass. Soc. 14 novembre 1984, Bull. n° 432).

Pour les stagiaires, le remboursement s'effectue sur la base des dépenses réellement supportées. Le régime des frais de transport (Livre IX du code du travail) prévoit le remboursement de la totalité des frais de transport exposés à l'occasion des déplacements effectués en fonction des nécessités des stages, ainsi que le remboursement de la totalité des frais de transport exposés au début et à la fin du stage pour rejoindre le centre de formation et en revenir, à condition que la distance à parcourir soit supérieure à 25 km (article R. 963-1 du Code du Travail).

En est-il de même pour les stagiaires rémunérés selon l'âge qui sont remboursés de leurs frais de manière forfaitaire par l'Etat ou par la Région ?

Les indemnités d'hébergement prévues à l'occasion des frais supportés pour les stagiaires indemnisés selon l'âge ne sont pas versées indistinctement à tous les stagiaires, mais seulement à ceux pouvant justifier d'un domicile situé, soit dans une

⁵³ Peut également être exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale une indemnité de transport allouée aux seuls salariés non absents, domiciliés loin de leur lieu de travail, sans qu'il soit tenu compte du grade ou de la qualification professionnelle du salarié (Cass. Soc. 19 octobre 1983, URSSAF Grenoble C/ Sté Merrel – Torrande). De même, le versement d'une prime de transport qui présentait un caractère forfaitaire, ne correspond pas à des frais réellement exposés. Cette prime constitue un élément de rémunération entrant dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés (Cass. Soc. 5 Mai 2004, Société Malezioux services, SA C/ M. Karim Allouache et autres, Inédit). Au contraire, le versement d'une prime indistinctement à tous les salariés, sans considération de la situation de leur domicile, ni des moyens de transport utilisés, et non déterminée par référence aux distances parcourues mais en fonction des durées journalières de travail confère à la prime un caractère de complément de rémunération (Cass. Soc. 30 octobre 1973, inédit). De même, le caractère de complément de salaire est attribué à des sommes versées à deux employés résidant à des distances différentes de leur lieu de travail, en raison de leur montant identique et de leur paiement même pendant un congé annuel (Cass. Soc. 25 juin 1981, Bull. Civ. V n°613).

autre agglomération que celle du centre de formation qui n'héberge pas gratuitement le stagiaire, soit dans une agglomération distante de plus de 50 km du centre de formation qui n'assure pas l'hébergement gratuit du stagiaire. En outre, du fait de la relative faiblesse du montant de ces indemnités d'hébergement, on peut sans risque présumer leur utilisation conformément à leur objet.

On peut ajouter que les indemnités sont versées en fonction de la présence des stagiaires aux séances de formation (stagiaires rémunérés au forfait selon l'âge ou autres stagiaires).

Tout au plus, concernant les indemnités versées aux stagiaires en fonction de leur âge, pourrait-on s'étonner que l'indemnité d'hébergement allouée aux jeunes de plus de 18 ans soit supérieure à celle dont bénéficient les jeunes de moins de 18 ans. Un système d'indemnisation de frais fondé en partie sur un critère lié à l'âge nous semble en effet s'éloigner de la notion de frais réellement exposés. La logique d'indemnisation affectée à ces remboursements de frais commanderait, au contraire, que tous les stagiaires se trouvant dans la même condition objective (ex. habiter à plus de 50 km d'un centre de formation qui n'assure pas gratuitement l'hébergement) puissent bénéficier d'une indemnité correspondante uniforme.

■ Conformité juridique d'indemnités entièrement forfaitaires ?

L'histoire plus ancienne du droit de la formation Professionnelle apporte un éclairage sur le cas d'indemnités représentatives de frais qui revêtiraient un caractère entièrement forfaitaire. Une telle indemnité serait-elle conforme aux principes de l'indemnisation ?

Pour répondre à cette question, un petit retour sur les sommes représentatives de frais qui accompagnaient la rémunération des jeunes volontaires et des TUC peut être éclairant.

L'indemnité forfaitaire mensuelle versée aux jeunes volontaires [1.038,75 francs de l'époque] était versée à tous les stagiaires pour couvrir leurs frais annexes d'hébergement et de transport sans que soient posés de critères tenant à l'éloignement du domicile du stagiaire par rapport au lieu du stage, qui sanctionneraient les différences de situation des jeunes au regard de ces frais. Il en était de même pour les TUC pour lesquels l'article 6 du décret du 16 octobre 1984 prévoyait l'octroi d'une indemnité représentative de frais de transports incluse dans la rémunération versée par l'Etat et non expressément quantifiable. La qualification d'indemnité n'est-elle pas, en ces deux espèces, abusive ou, à tout le moins, destinée à déguiser un véritable complément de rémunération, pour la partie correspondant à un gain net ?

Telle n'était pas, on l'imagine, la position de l'administration, qui arguait du fait que l'indemnité compensatrice de congés payés, éventuellement acquittée à l'expiration du stage, n'est pas non plus due sur l'indemnité forfaitaire de frais⁵⁴. On ne saurait pourtant oublier qu'avant d'être fixée à un taux forfaitaire déterminé⁵⁵, cette indemnité dite représentative de frais était égale à 25 % du SMIC; la confusion avec un complément de rémunération était assez flagrante.

⁵⁴ Circulaire du 13 août 1984 relative à la reconduction du programme Jeunes volontaires pour l'année 1984

⁵⁵ 1.038,75 francs de l'époque par mois

Aucun juge n'a été amené à confirmer ou infirmer la position de l'administration sur la qualification d'indemnité forfaitaire de frais pour les TUC et les SIVP. Ce point de droit n'a donc pas été tranché au contentieux. Cependant, une telle formule d'indemnité forfaitaire de frais qui ne définirait aucun critère tenant à l'éloignement du domicile du stagiaire par rapport au lieu du stage s'exposerait à un risque de requalification dans la mesure où elle peut s'apparenter à un complément de rémunération ou à un revenu de substitution.

Points clé

La qualification d'indemnité de frais n'est retenue qu'autant qu'elle correspond à un remboursement des frais réellement engagés ;

Des indemnités forfaitaires peuvent être accordées si elles ne sont pas versées indistinctement à tous les stagiaires, mais seulement à ceux pouvant justifier d'un domicile situé, soit dans une autre agglomération que celle du centre de formation qui n'héberge pas gratuitement le stagiaire

Dès lors, les indemnités de congés payés et les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues sur les indemnités de frais.

Présomption d'utilisation conforme des indemnités représentatives de frais en dessous d'un certain plafond.

Fiche 11 - La couverture sociale applicable au stagiaire de la Formation professionnelle

Toutes les personnes qui suivent un stage sont obligatoirement affiliées au régime de protection sociale. Les principes suivants s'appliquent :

- les personnes qui, avant le stage, relevaient déjà d'un régime de protection sociale restent affiliées à ce régime pendant la durée du stage ;
- les personnes qui ne relevaient d'aucun régime sont affiliées au régime général ;
- le volet accident du travail relève toujours du régime général de la sécurité sociale ;
- les cotisations sont prises en charge par l'Etat ou la Région, selon l'autorité qui finance l'action de formation stage (Article L. 962-3 c. trav.)⁵⁶.

La responsabilité de l'affiliation des stagiaires est confiée au directeur du centre de formation. Il doit s'adresser, au CNASEA ou à l'ASSEDIC, selon que le stagiaire est rattaché au régime public ou au régime conventionnel.

Le montant des cotisations de sécurité sociale est déterminé chaque année. Il est fixé pour l'année 2005 par Circulaire ACOSS n° 2007-009 du 09/01/2007 relative à la protection sociale des stagiaires de la Formation Professionnelle Continue⁵⁷ et la circulaire DGEFP n°2007-06 du 02 février 2007 relative à la protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle, conformément à l'article L.962-3 du code du travail (les dispositions de cette circulaire se substituent à celles de la note de la DGEFP n°2006/02 du 24/01/2006).

Les cotisations sont calculées sur la base de taux forfaitaires révisés annuellement, compte tenu de l'évolution du plafond retenu pour le calcul des cotisations du régime général. Pour l'année 2007, l'assiette forfaitaire est fixée à 1,37 € et le montant total des cotisations à 0,55 € par heure de stage⁵⁸.

⁵⁶ Article L. 962-3 du code du travail : « Les cotisations de sécurité sociale des stagiaires qui sont rémunérés par l'Etat ou par la région pendant la durée du stage ou qui ne bénéficient d'aucune rémunération sont intégralement prises en charge au même titre que le financement de l'action de formation, selon le cas, par l'Etat ou la région ».

⁵⁷ Circulaire ACOSS n° 2007-009 du 09/01/2007 relative à la protection sociale des stagiaires de la Formation Professionnelle Continue. Cf. www.acoss.fr. Le montant horaire de la cotisation est de 0,55 €, qui se décompose comme suit :

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| - Assurance Maladie, maternité, invalidité, décès, y compris la contribution solidarité : | 0,19 € |
| - Assurance vieillesse : | 0,23 € |
| - Prestations familiales : | 0,07 € |
| - Accidents du travail : | 0,06 € |

⁵⁸ **Montant de l'assiette**

Le montant de l'assiette forfaitaire sur laquelle sont assises les cotisations a été fixé par l'ACOSS (Agence centrale des organismes de sécurité sociale), à 1,37 euros par heure pour l'année 2005.

Les taux de cotisation de droit commun, part employeur et part salarié, sont appliqués à ce montant et déterminent pour chaque risque et pour chaque heure de formation les cotisations suivantes, fixées par l'ACOSS :

- Maladie, maternité, invalidité, décès (taux total: 13,85%): 0,19 euro
- Vieillesse (taux total: 16,35%): 0,23 euro
- Prestations familiales (taux: 5,40%): 0,07 euro
- Accidents du travail, maladies professionnelles (taux: 3,70%): 0,06 euro

Total: 0,55 euro

Pour les stages à temps partiel, la cotisation est de 0,55 euro par heure de formation.

Pour les stages à temps plein, la cotisation pour l'ensemble des risques est de 83,42 euros par mois sur la base de 151,67 heures par mois.

Versement des cotisations

Les cotisations sont dues pour chaque heure rémunérée et pour chaque heure de formation si le stagiaire n'est pas rémunéré.

Les cotisations concernent :

- la maladie, maternité, invalidité, décès ;
- la vieillesse ;
- les allocations familiales ;
- les accidents du travail.

Les cotisations sont dues pour la durée totale de la formation, pour les heures d'absence ayant donné lieu au maintien intégral de la rémunération et sur l'indemnité compensatrice de congés payés⁵⁹.

Le stagiaire a droit aux prestations en nature. Il bénéficie d'indemnités journalières en cas d'arrêt maladie ou de congé maternité.

Ces indemnités journalières étant d'un faible montant, un complément de prestations en maladie, maternité et décès est versé aux stagiaires. La maladie ou la maternité doivent intervenir pendant le stage ou dans les trois mois qui suivent la fin du stage.

- L'indemnité journalière Maladie (indemnité journalière sécurité sociale et indemnité journalière complémentaire) est égale à 50% de la rémunération journalière. Ce montant est limité au 1/720^{ème} du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.
- L'indemnité journalière Maternité (indemnité journalière sécurité sociale et indemnité journalière complémentaire) est égale à 90% de la rémunération journalière. Ce montant est limité au 1/400^{ème} du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.
- En cas de décès, il est garanti aux ayants droits un capital égal à 90 fois la rémunération journalière du stage avec un maximum s'élevant au 1/4 du plafond annuel des cotisations de sécurité sociale.

En ce qui concerne les **accidents du travail et maladies professionnelles**, les stagiaires bénéficient des prestations en nature ou en espèces dans les mêmes conditions que les salariés⁶⁰. C'est pour cette raison que le code de la sécurité sociale ne prévoit pas de versement d'indemnité complémentaire, à la différence de la maladie, maternité, décès.

La déclaration accident du travail est de la responsabilité de l'organisme de formation, qu'il s'agisse d'un accident survenu dans l'organisme de formation, en stage pratique ou

Le montant mensuel correspondant au nombre de jours rémunérés est déterminé en multipliant le montant horaire ci-dessus (montant pour l'ensemble des risques ou montant pour chaque risque) par la formule suivante: 151,67 heures X nombre de jours rémunérés (en 1/30^{ème}) / 30 jours

Exemple pour 20 jours rémunérés:

- Ensemble des risques: $(0,55 \times 151,67 \times 20) / 30 = 55,61$ euros

- Risque AT (accidents du travail): $(0,06 \times 151,67 \times 20) / 30 = 6,07$ euros

En fonction du régime dont relève le stagiaire, les cotisations devront être versées à différents organismes (URSSAF, Caisses de mutualité sociale agricole, ENIM, SNCF, ...) éventuellement diversifiés selon le risque couvert.

Selon les dispositions fixées par la loi n°95-116 du 4 février 1995 portant différentes mesures d'ordre social, le montant des cotisations est calculé par stagiaire et par période et le total est ensuite arrondi à l'euro le plus proche.

⁵⁹ Directive UNEDIC n°10-03 du 12/02/03

⁶⁰ Le salaire de base servant de base au calcul des indemnités est le SMIC applicable à la date de l'accident sauf si la rémunération réelle du stagiaire lui est supérieure. Eventuellement les stagiaires peuvent bénéficier d'une rente accident du travail calculée dans les conditions de droit commun. Circ. UNEDIC n°02-16 du 17/07/02

sur le trajet domicile/stage. Les accidents doivent être signalés immédiatement aux organismes gestionnaires (CNASEA ou ASSEDIC)⁶¹.

Les périodes de formation rémunérées au titre du régime public de stagiaire de la Formation Professionnelle sont validées en vue de **l'ouverture du droit à pension retraite**. En revanche, les périodes de stage ne sont pas validées par les régimes de retraite.

L'autonomie du droit de la Sécurité Sociale par rapport au droit du travail explique que le stagiaire soit couvert socialement en vertu d'une affiliation à un régime de Sécurité Sociale, le plus souvent le régime général.

L'histoire du droit de la Sécurité Sociale est riche de ces extensions qui permettent à des catégories sociales dont les membres n'exercent pas leur activité sous les auspices du contrat de travail, de bénéficier d'une protection sociale⁶². Les lois du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue et du 31 décembre 1974 (articles L 980-1 à L 980-7 du Code du Travail, devenus depuis la loi du 24 février 1984 les articles L 962-1 à L 962-7 du même code), qui étendent le bénéfice des dispositions de protection sociale à l'ensemble des stagiaires de la formation professionnelle, s'inscrivent dans ce contexte de généralisation de la Sécurité Sociale. L'extension de la protection aux stagiaires de la FPC procède, elle aussi, d'une disposition expresse de la loi (Article L. 962-1 et suivants du code du travail).

Sur un plan technique, l'affiliation du stagiaire, fondée sur la solidarité nationale, se traduit par la prise en charge par l'Etat ou par la Région de l'intégralité des cotisations de Sécurité Sociale : « *Les cotisations de sécurité sociale des stagiaires qui sont rémunérés par l'Etat ou la région pendant la durée du stage ou qui ne bénéficient d'aucune rémunération sont intégralement prises en charge, au même titre que le financement de l'action de formation, selon le cas, par l'Etat ou la région.* » (Art. L. 962-3 du Code du travail, modifié par l'art. 15 de la Loi n° 2004-809 du 13/08/04 relative aux libertés et responsabilités locales⁶³). Depuis lors, c'est l'autorité qui finance l'action de formation qui prend en charge les cotisations⁶⁴.

⁶¹ Art. R. 961-9 du code du travail, circ. DE/DFP n° 91-45 du 12/09/91

⁶² Il n'est besoin que de consulter la liste des catégories professionnelles que les articles L 311-3 du Code de la Sécurité Sociale font profiter de l'ensemble des prestations du régime général pour s'en convaincre. Les gérants minoritaires de SARL et les PDG des S.A. concernés par les articles L 311-3 11°) et 12°) du Code de la Sécurité Sociale sont ainsi assujettis au régime général sans que leur soit opposable l'inexistence d'un lien de subordination. La situation est identique pour les travailleurs à domicile soumis aux dispositions des articles L 721-1 et suivants du Code du Travail (article L 311-3 1°) du Code de la Sécurité Sociale) et les gardes d'enfants (article L 311-3 10°) du Code de la Sécurité Sociale).

L'assimilation de ces catégories professionnelles aux travailleurs dépendants sans que soit exigée l'existence d'un lien de subordination se justifie ainsi : pour les catégories à qui le droit du travail ne concède que quelques éléments de protection limités, inférieurs à ceux des salariés, la condition du lien de subordination pour l'affiliation au régime général serait une exigence excessive. Voir PIGASSOU, "L'évolution du lien de subordination en droit du travail et de la Sécurité Sociale", Droit social 1982, p. 584

⁶³ JO du 17.8.2004

⁶⁴ Cette position est susceptible de révision. En effet, l'article 15 de la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 a modifié l'alinéa 1^{er} de l'article L961-3 et a restreint son champ d'application aux actions de formation dont le financement est pris en charge soit par l'Etat soit par les Régions. Ainsi, les stagiaires non rémunérés (ou dont la rémunération s'interrompt avant la fin du stage) et dont la formation n'est conventionnée ni par l'Etat ni par la région ne disposent plus depuis le 1^{er} janvier 2005, de couverture pour les risques accidents du travail. Jusqu'alors les stagiaires non rémunérés voyaient leur protection sociale prise en charge par l'Etat. Il appartenait à l'organisme de formation d'adresser au CNASEA le formulaire CERFA P2S afin de faire prendre en charge par l'Etat les cotisations de sécurité sociale des stagiaires de la formation professionnelle non rémunérés.

Il existe donc depuis le 1^{er} janvier 2005 un vide juridique pour ces stagiaires, alors même que l'article L962-1 du code de travail dispose que « *Toutes les personnes qui suivent un stage de formation professionnelle continue en vertu du présent livre sont obligatoirement affiliées à un régime de sécurité sociale.* ».

La prise en charge par l'autorité qui finance l'action de formation constitue un point de rapprochement avec le statut de salarié, d'autant que le stagiaire sera, sauf s'il est déjà affilié à un régime de Sécurité Sociale, affilié au régime général. En outre, l'article R 961-1, al. 1 du code du travail dispose en effet que « *les obligations qui incombent à l'employeur en vertu des législations de Sécurité sociale sont assurées par la personne, le service ou l'organisme qui assure le versement de la rémunération due au stagiaire* ».

Les techniques de détermination de certaines prestations mettent, également, en évidence des analogies entre protection sociale des stagiaires et couverture sociale des salariés. Ainsi, le régime des prestations en espèce dues aux stagiaires en cas de maladie, maternité, décès, emprunte-t-il au droit commun de la relation de travail le mécanisme des indemnités différentielles.

Attardons-nous sur cette notion. Les indemnités différentielles sont des sommes qui, versées par l'entreprise, par exemple en cas de maladie du salarié, s'ajoutent aux prestations dues par les caisses de Sécurité Sociale (indemnités de demi salaire), de sorte que le salarié continue de percevoir ou partie de son salaire, malgré l'interruption de son activité. Cet avantage est concédé en application d'accords collectifs ou particuliers⁶⁵. Il s'agit de véritables prestations complémentaires de Sécurité Sociale versées par l'employeur lui-même, tenu d'une indemnité dite différentielle entre le salaire et les allocations journalières des assurances sociales. Cette prestation de substitution est versée à l'occasion du travail, étant entendu qu'elle a été prise en considération par le travailleur au moment de son engagement; elle participe du salaire et elle est incluse à ce titre dans l'assiette des cotisations sociales.

Quant aux stagiaires de la formation professionnelle, ceux-ci n'étant pas salariés ne devraient bénéficier que des prestations en nature et en espèces calculées sur la base de la cotisation forfaitaire acquittée par l'Etat, versées par la Sécurité Sociale. Mais le mode de calcul forfaitaire des cotisations a pour conséquence de ne donner droit aux stagiaires qu'à des prestations de peu d'importance puisque calculées sur des bases très faibles. C'est pourquoi les textes garantissent aux stagiaires une indemnité différentielle complétant les prestations versées par les caisses de Sécurité Sociale.

Ces indemnités différentielles journalières sont égales à 50 % de la rémunération journalière de stage en cas de maladie née pendant la durée des stages ou pendant les trois mois qui suivent la fin de ce stage, en vertu de l'article R. 373-2 du Code de la Sécurité sociale⁶⁶. En cas de repos pour maternité débutant durant la même période, les indemnités journalières garanties par l'Etat sont égales à 90 % de la rémunération journalière de stage⁶⁷. En cas de décès venant au cours de la période de référence, le capital garanti aux ayants-droit des stagiaires est égal à 90 fois la rémunération journalière de stage⁶⁸.

La DGEFP, alertée des problèmes juridiques soulevés par ce changement de régime, a saisi le cabinet ministériel. Le Ministère de l'emploi pourrait procéder à une modification de l'article L 962-3.

⁶⁵ notamment en application de l'accord de mensualisation généralisé par la loi du 19 janvier 1978.

⁶⁶ Ce montant est limité au 1/720e du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale. Art. R. 323-9 du Code de la Sécurité sociale.

⁶⁷ Ce montant est limité au 1/400e du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale. Art. R. 331-5 du Code de la Sécurité sociale.

La maternité doit débiter pendant le stage ou les 3 mois suivant la fin du stage. Art. R. 373-2 du Code de la Sécurité sociale.

⁶⁸ avec un maximum s'élevant au 1/4 du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale. Art. R. 373-2 et R. 361-2 du Code de la Sécurité sociale.

Le décès doit intervenir pendant le stage ou dans les 3 mois suivant la fin du stage. Art. R 373-2 du Code de la Sécurité sociale.

L'existence de cette protection supplémentaire appelle plusieurs observations. La première concerne le rôle de l'Etat depuis l'origine et des Régions depuis la Décentralisation.

Le versement des indemnités différentielles étant à la charge des services et établissements payeurs des rémunérations de stages (DDTE, Régions, CNASEA), ceux-ci exécutent les mêmes obligations qu'un employeur tenu conventionnellement de garantir, par le versement d'indemnités complémentaires, le revenu de ses salariés forcés à l'inactivité.

Les mécanismes de protection des stagiaires et des salariés sont, par ailleurs, techniquement identiques, ce qui signifie que, dans un cas comme dans l'autre, la garantie est subsidiaire. Il en résulte que les indemnités différentielles complémentaires sont versées au stagiaire, comme au salarié, déduction faite des prestations en espèces dues pour les mêmes risques par les régimes de Sécurité Sociale dont ils relèvent.

Enfin, le montant des indemnités différentielles accordées aux stagiaires correspond en tous points aux montants des prestations en espèces versées dans le cadre des assurances maladie et maternité (50 % et 90 % du gain journalier) et au montant du capital décès (90 fois le gain journalier) dans le cadre de l'assurance décès, tous avantages stipulés au bénéfice des assurés sociaux du régime général. Le stagiaire se trouve ainsi rattaché, par le jeu des indemnités différentielles, au droit commun de la Sécurité Sociale sur le plan des prestations et non plus seulement sur celui du principe de l'affiliation.

Ainsi, la non-détention d'un contrat de travail ne fait pas obstacle à ce qu'un droit à la protection sociale la plus large soit consacré au profit du stagiaire. Un coup d'œil sur le régime de protection contre les accidents du travail suffit à s'en assurer.

Points clé

- L'extension de la protection sociale aux stagiaires de la FPC procède de la loi ;
- C'est l'autorité qui finance la formation qui prend en charge la couverture sociale : elle procède de l'agrément, que le stage soit ou non rémunéré ;
- Cette extension vise un public plus large que celle qui octroie les congés payés aux stagiaires de la FPC : elle vise les stagiaires rémunérés et non rémunérés ;
- La couverture est en identique à celle accordée aux salariés.

■ Le régime des accidents du travail

L'article L. 411-1 du Code de la Sécurité Sociale considère comme accident du travail l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre et en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs. Les bénéficiaires de la législation sur les accidents du travail sont donc originairement les salariés de droit commun.

S'y ajoutent, en vertu d'une assimilation légale (en vertu des articles L. 412-2 et L. 311-3 du code de la sécurité sociale, ancien article L.415-2, 3, 4), les VRP, PDG de sociétés anonymes, gérants minoritaires de SARL, journalistes, artistes du spectacle, etc. Certaines de ces catégories ne justifient pourtant pas d'une situation correspondant à la définition commune

du lien de subordination entre employeur et salarié, condition initiale pour relever de la garantie du risque accident du travail.

Détachant plus radicalement encore le droit à cette protection sociale de l'exigence d'un lien de subordination, l'article L. 412-8 du Code de la sécurité Sociale a étendu l'assurance accidents du travail à des personnes qui ne travaillent pas. Il s'inscrit ainsi dans le mouvement de généralisation de la Sécurité Sociale.

Les personnes visées sont notamment :

- 2°) a et b. les élèves des établissements d'enseignement technique
- 2°) c. « les personnes effectuant des stages de formation professionnelle continue conformément aux dispositions du livre IX du Code du Travail, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation⁶⁹ y compris si cette formation est effectuée par des salariés en partie hors du temps de travail dans les conditions fixées par les articles L. 932-1 et L. 932-2 du code du travail » ;
- 9°) les salariés accomplissant un stage de formation dans les conditions prévues par les articles L. 236-10 (formation des représentants du personnel au CHSCT), L. 434-10 (formation des membres titulaires du Comité d'entreprise) et L. 451-1 (stage de formation économique et sociale ou de formation syndicale) du code du travail, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation

L'assimilation fictive des stagiaires et élèves aux salariés est parfaite. En témoigne un avis du 6 mars 1951 par lequel le Conseil d'Etat a précisé que l'expression « *accident survenu par le fait ou à l'occasion de cet enseignement* » était équivalente, pour ce qui concerne les élèves de l'enseignement technique, à l'expression « *accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail* » de l'article L 411-1 [ancien article L 415 du code de la sécurité sociale]. La qualité de stagiaire donne donc lieu à application pleine et entière du régime juridique des accidents du travail et des maladies professionnelles. Les stagiaires perçoivent les prestations en nature ; les stagiaires rémunérés ont également vocation à recevoir des indemnités journalières et des rentes d'accident du travail. Ces prestations peuvent être calculées à partir d'un salaire fictif parce que futur, le salaire minimum de la catégorie, de l'échelon ou de l'emploi auquel prépare le stage.

Points clé

- Comme pour la protection sociale, la couverture accidents du travail procède de l'agrément, que le stage soit ou non rémunéré. C'est l'autorité qui finance la formation qui prend en charge la couverture accidents du travail.
- Il faut noter que l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale a un champ d'application plus large que les seules « *personnes effectuant des stages de formation professionnelle continue conformément aux dispositions du livre IX du Code du Travail* ». Ils visent également les élèves des établissements d'enseignement technique.

⁶⁹ Cette formulation résulte de loi portant diverses dispositions d'ordre social du 3 janvier 1985 qui a également élargi le domaine d'application de l'ancien article L 416-2° du code de la sécurité sociale (actuel article L 412-8) puisqu'il inclut désormais les élèves des établissements d'enseignement secondaire ou d'enseignement spécialisé et les autres étudiants que ceux de l'enseignement technique, pour les accidents survenus au cours d'enseignements dispensés en atelier ou en laboratoire, ainsi que par le fait ou à l'occasion des stages effectués dans le cadre de leur scolarité ou de leurs études.

- L'extension de la couverture accidents du travail procède de la loi.

Fiche 12 - Les revenus susceptibles d'être cumulés avec la rémunération de stagiaire de la FPC

Salaires

Les stagiaires rémunérés par l'Etat et qui suivent une formation à temps plein ne sont pas autorisés à exercer une activité salariée, même à temps partiel.

Le non cumul découle de la loi (Art L. 961-2 du code du travail) qui réserve ce « statut » aux demandeurs d'emploi ou aux TH. En vertu de l'article L 961-2 du code du travail, lorsque les stages sont agréés, l'Etat et la région assurent le financement de la rémunération des :

- 1° Demandeurs d'emploi lorsqu'ils ne relèvent pas de l'Assurance chômage ;
- 2° Stagiaires reconnus travailleurs handicapés en application de l'article L. 323-10.

Outre la condition d'agrément du stage, pour enclencher la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle, il faut remplir la condition d'être **demandeur d'emploi non indemnisé** - c'est à dire immatriculé auprès de l'assurance chômage - ou être travailleur handicapé [reconnu COTOREP]⁷⁰. **Dès lors, la question du cumul entre salaire et rémunération de stagiaire ne peut se trouver posée.**

Il faut signaler en outre une circulaire DGEFP de 1980, complétant la circulaire du 30/05/1979, qui précise ces règles de non cumul, notamment pour les salariés à temps partiel :

Circulaire n° 45 du 30/07/80 - § VII - Congés :

La circulaire n°28 du 30 mai 1979 prévoit que les stagiaires rémunérés par l'Etat suivant un stage à temps plein ne sont pas autorisés à exercer une activité salariée même à temps partiel. Il est précisé que cette disposition n'est pas applicable pendant les périodes de non fonctionnement du centre (vacances scolaires par exemple, puisque les stagiaires ne bénéficient pendant cette période d'aucune rémunération de la part de l'Etat).

Si les circulaires ne s'imposent pas aux régions (pas de force obligatoire), elles permettent néanmoins de situer l'approche de l'Etat et fournissent une interprétation des textes législatifs et réglementaires. Quoiqu'il en soit, les règles sont clairement établies par l'art L. 961-1 du code du travail réservant le bénéfice de la rémunération aux seuls demandeurs d'emploi.

⁷⁰ Il faut noter que l'article L. 961-2 du code du travail dispense les handicapés de la condition d'être demandeur d'emploi, c'est à dire d'être immatriculé auprès de l'assurance chômage. Les personnes en RMI sont également dispensées de cette obligation en vertu de l'article L. 626-38 du code de l'action sociale et des familles.

Retraites

Peuvent cumuler intégralement le montant de leur pension avec une rémunération d'activité⁷¹ :

- 1/ les titulaires de pensions civiles et militaires ou d'une solde de réforme pour invalidité,
- 2/ les titulaires de pensions de sous-officiers rémunérant moins de 25 ans de services, même dans le cas où ces dernières se trouveraient modifiées, à la suite de services nouveaux effectués pendant un rappel à l'activité donnant lieu à promotion de grade,
- 3/ les titulaires de pensions ayant atteint, avant le 1^{er} janvier 2004, la limite d'âge qui leur était applicable dans leur ancien emploi.

Un arrêt de la Cour de Cassation daté du 29 juin 1999⁷² rappelle ces principes : l'intéressée remplissait l'une des conditions énumérées par l'article L. 86 du Code des pensions civiles et militaires de retraite permettant le cumul de sa pension avec une rémunération pour stage de formation professionnelle, le Tribunal qui n'a pas fait application de ces textes n'a pas donné de base légale à sa décision.

Pensions - rentes - indemnités journalières

Les travailleurs reconnus handicapés par les COTOREP (commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel) peuvent cumuler la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle avec leurs pensions et rentes.

En revanche, les indemnités journalières versées par les caisses de sécurité sociale (autres que celles servies au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) sont déduites de la rémunération de formation.

RMI et allocation parent isolé

Pour ce qui concernent les allocataires du RMI et de l'Allocation parent isolé (API), les règles de cumul sont celles qui s'appliquent aux activités rémunérées⁷³ : il s'agit des règles dites de *l'intéressement*, prévues et organisées par l'article 10 du décret n°88-1111 du 12 décembre 1988 modifié et l'article R.524-3 du code de la sécurité sociale.

Le RMI est une allocation différentielle. Il est calculé en fonction des revenus du trimestre précédent.

Le cumul intégral du RMI et de l'API et de la rémunération de stagiaire est possible pendant le trimestre de reprise d'activité et pendant celui qui suit la 1^{ère} DTR. Ensuite, la CAF applique un abattement de 50%. Le tableau présenté ci-après synthétise les règles applicables par trimestre.

⁷¹ Référence : art L 86 du code des pensions civiles et militaires de retraite

⁷² Cour de Cassation, Chambre sociale, 29 juin 1999, Mme Sergent / AFPA, n° de pourvoi 97-13610, publié au Bulletin 1999 VN° 314 p. 226

⁷³ Une rémunération complète peut être accordée aux bénéficiaires de l'allocation de veuvage (décret n° 99-286 du 13/04/1999).

| Prestation | Activité salariée, activité non salariée et formation professionnelle | | |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Trimestre de reprise d'activité | Trimestre suivant (après la 1ère DTR) | 3 Trimestres suivants (9 mois maximum après la 2ème DTR) |
| RMI | Cumul total <i>Ressource mensuelle</i> = RMI + Revenu d'activité du mois en cours | Cumul total Abattement de 100% sur la moyenne mensuelle des revenus <i>Ressource mensuelle</i> = RMI + revenu d'activité du mois en cours | Cumul partiel Abattement de 50% sur la moyenne mensuelle des revenus <i>Ressource mensuelle</i> = (RMI - Moyenne mensuelle des revenus du trimestre précédant/2) + revenu d'activité du mois en cours |
| | Observation : En cas de travail à temps très partiel : Poursuite au delà du 4ème trimestre si le total des heures travaillées (travail ou formation) = ou < 750 h Maintien jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel les 750 h sont atteintes (appréciation déléguée à la CAF par le Conseil Général) (décret n°98-1070 du 27/11/98) | | |
| API | Cumul total <i>Ressource mensuelle</i> = API + Revenu d'activité du mois en cours | Cumul total Abattement de 100% <i>Ressource mensuelle</i> = API + revenu d'activité du mois en cours | Cumul partiel Abattement de 50% <i>Ressource mensuelle</i> = (API - Moyenne mensuelle des revenus du trimestre précédant /2) + revenu d'activité du mois en cours |

Ainsi, les règles de cumul entre le statut de stagiaire de la formation professionnelle et le RMI (ou l'API) ne soulève pas de difficulté : le cumul est possible pendant un trimestre puis un abattement de 50 % s'applique pendant les trimestres suivants. Lorsque le stage est rémunéré, il n'y a donc pas de difficulté.

C'est donc le RMI (ou l'API° qui se trouve amputé ; la rémunération de stagiaire de la FPC n'est, elle, pas affectée. Celle-ci doit être intégralement versée pendant toute la durée de la formation.

Il est à noter que, paradoxalement, le cumul est plus difficile dans le cas d'un stage non rémunéré. En effet, l'article L. 262-8 du code de l'action sociale prévoit que les étudiants ou stagiaires ne peuvent bénéficier du RMI, sauf si la formation constitue une activité d'insertion prévue dans le contrat d'insertion. Certaines CAF considèrent que le suivi d'une formation régionale non rémunérée impose l'application de l'article L. 262-8 du code de l'action sociale et supprime l'octroi du RMI pendant la durée de la formation. C'est notamment le cas dans certains départements de la Région Centre⁷⁴.

Article L 262-8 du code de l'action sociale

Les personnes ayant la qualité d'élève, d'étudiant ou de stagiaire ne peuvent bénéficier de l'allocation, sauf si la formation qu'elles suivent constitue une activité d'insertion prévue dans le contrat d'insertion mentionné à l'article L. 262-37.

⁷⁴ Ce constat a été mis en lumière par une étude réalisée pour le compte de la Région Centre en 2005. Certains départements (notamment le 28) prévoient que le bénéficiaire peut faire une demande de dérogation auprès du président du Conseil général, demande qui aboutit le plus souvent à un maintien du RMI (reprise du RMI avec effet rétroactif) mais qui fragilise fortement la situation des bénéficiaires qui doivent trouver des moyens de subsistance pendant la durée de l'interruption. D'autres départements (37) n'ont pas constaté d'interruption ou de sortie de RMI mais refusent des entrées en RMI à ce motif.

Aides à la garde d'enfants

L'ANPE octroie une aide à la garde d'enfants - l'ARAF (aide à la reprise d'activité des femmes) – pour permettre la conduite d'un **projet de reprise d'activité**. Les conditions à remplir pour son bénéfice sont les suivantes :

- reprendre un emploi d'au moins 2 mois dont la rémunération mensuelle est de 1 295,82 € brut maximum ;
- suivre une formation d'au moins 40 heures ;
- créer une entreprise.

Il faut en outre :

- être inscrite comme demandeuse d'emploi avec au moins un enfant de moins de 6 ans à charge dont vous assurez la garde ;
- et soit ne pas être indemnisée par l'assurance chômage, soit être bénéficiaire de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation parent isolé (API), de l'allocation d'insertion (AI) ou de l'allocation veuvage⁷⁵.

Montant de l'aide :

- 305 €, quel que soit le nombre d'enfants de moins de 6 ans scolarisés ;
- 460 €, quel que soit le nombre d'enfants de moins de 6 ans si au moins l'un d'entre eux n'est pas scolarisé.

L'aide n'est versée qu'une seule fois sur une période de 12 mois. Toutefois, ce versement peut être renouvelé l'année suivante à condition de répondre aux conditions d'attribution. Si la bénéficiaire a travaillé moins de 35 heures par semaine, le montant de l'aide est proratisé.

Cette aide se cumule avec la rémunération de stagiaire de la FPC.

Points clé

Certains revenus peuvent se cumuler avec la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle (FPC). Ces cumuls sont prévus et organisés par des textes de nature législatifs ou réglementaires.

- Pas de cumul salaire – rémunération de stagiaire de la FPC (même pour les activités à temps partiel) ;
- Cumul possible retraite – rémunération de stagiaire de la FPC : les titulaires de pensions civiles et militaires ou d'une solde de réforme pour invalidité, les titulaires de pensions

⁷⁵ L'ANPE ouvre également des dérogations à d'autres bénéficiaires si des problèmes de garde d'enfants rendent difficile votre reprise d'activité.

de sous-officiers rémunérant moins de 25 ans de services, même dans le cas où ces dernières se trouveraient modifiées, à la suite de services nouveaux effectués pendant un rappel à l'activité donnant lieu à promotion de grade, les titulaires de pensions ayant atteint, avant le 1^{er} janvier 2004, la limite d'âge qui leur était applicable dans leur ancien emploi ;

- Cumul possible pensions et rente de TH - rémunération de stagiaire de la FPC ;
- Pas de cumul avec les indemnités journalières versées par les caisses de sécurité sociale (autres que celles servies au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) : elles sont déduites de la rémunération de formation ;
- Cumul possible RMI (ou API) - rémunération de stagiaire de la FPC : cumul intégral pendant le trimestre de reprise d'activité et pendant celui qui suit la 1^{ère} DTR et ensuite, application d'un abattement de 50% du RMI.
- Cumul possible entre ARAF (aide à la reprise d'activité des femmes) de l'ANPE et rémunération de stagiaire de la FPC .

IV – Impact de la décentralisation : les marges de manœuvre des régions dans la gestion de la rémunération de stagiaire de la formation

Fiche 13 - La Région peut-elle introduire des conditions non prévues par le code du travail ?

La région peut-elle introduire des conditions pour réserver l'accès de ses formations aux habitants de son territoire ou la prise en charge des dépenses de fonctionnement et / ou de la rémunération des formations qu'elle agréé ? Peut-elle, notamment du fait de sa compétence territoriale, introduire des conditions de résidence ?

En matière de rémunération des stagiaires, le Livre IX du code du travail n'ouvre pas à la Région un pouvoir d'adaptation

Les dispositions du Livre IX du code du travail sont d'ordre public

1. Les conditions d'attribution de la rémunération et les éléments qui affectent le niveau de la rémunération sont déterminés par un décret pris en conseil d'Etat. Seules les circulaires n'ont pas de force obligatoire et ne sont pas être opposables aux Régions. Or, l'ensemble du référentiel juridique est constitué par les articles L. 961-1 et suivants et les décrets en conseil d'Etat qui fixent des conditions limitativement énumérées et les montants de rémunération. Ce référentiel légal et réglementaire s'impose aux Régions.

2. Le code du travail ne prévoit aucune condition liée à la nationalité, à l'âge, à la durée de chômage, à la fin de la formation initiale, à la résidence. Les deux seules conditions établies par l'article L. 961-2 du code du travail repose sur l'agrément de la formation – qui lui même ne être que fonction de la politique de formation des régions – et sur le fait que le demandeur d'emploi ne doit pas être indemnisé par les ASSEDIC.

3. Les articles L. 961-1 à L. 962-7 du code du travail n'ouvrent aucune possibilité de dérogation en faveur des régions et ne prévoient pas que ces dernières puissent définir leurs propres conditions pour l'accès à la rémunération et / ou à la protection sociale. L'analyse littérale des dispositions du code du travail ne fait aucune place à une possible adaptation régionale⁷⁶. En l'absence de stipulation expresse, les règles définies par la loi s'imposent par conséquent.

Il en est autrement des dispositions prévues par l'article L. 118-7 du code du travail (introduit par l'article 8 de la loi du 13 août 2004) qui introduit le versement par la Région à l'employeur d'une indemnité compensatrice forfaitaire dans le cadre des contrats d'apprentissage, prévoit en effet que « *le conseil régional détermine la nature, le niveau et les conditions d'attribution de cette indemnité* »⁷⁷. Ce texte ouvre une marge de manœuvre à la région qui est toutefois limitée, de façon relativement similaire à ce qui est prévu en ce qui concerne la rémunération de stagiaire dans la mesure où « *un décret en Conseil d'État (...) fixe le montant minimal de l'indemnité compensatrice forfaitaire (...)* ». En conséquence, il est possible d'affirmer que la loi ne prévoit pas, en matière de rémunération des stagiaires, la possibilité pour les régions de déterminer *la nature, le niveau et les conditions d'attribution* de cette rémunération.

4. Le domaine d'intervention des collectivités locales n'est pourtant pas nul. Dans le domaine qui nous intéresse – la rémunération des stagiaires – comme dans d'autres, la loi prévoit que les conditions déterminées par décret constituent un minimum, en vertu de l'article L. 961-5, al. 1 du code du travail qui prévoit que « *lorsqu'elles suivent des stages agréés dans les conditions prévues à l'article L. 961-3, les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi perçoivent une rémunération dont le montant minimum est fixé par décret* ». Les collectivités locales peuvent ainsi améliorer les conditions fixées par la loi mais elles ne peuvent pas les amoindrir⁷⁸.

⁷⁶ Les obligations instaurées à l'égard des stagiaires de la Formation Professionnelle sont les mêmes, quelle que soit la situation juridique ou sociale du bénéficiaire. L'analyse littérale des articles L. 961-1 et suivants l'établit. Ce sont ces textes qui donnent à la rémunération de stagiaire son caractère d'Ordre Public. En effet, l'article L. 961-2 al 2 du code du travail dispose que « *lorsque les stages sont agréés, l'Etat ou la Région assurent le financement de la rémunération des stagiaires* ». Il y a donc obligation pour l'autorité régionale (ou pour l'Etat) de financer la rémunération lors que le stage est agréé à la rémunération.

La terminologie juridique est différente à l'égard des travailleurs qui suivent des stages de formation agréés, organisés à l'initiative des employeurs : pour ce public, la Région (et l'Etat) *concourent* au financement de la rémunération (articles L. 961-2, al. 1. et L.961-4 du code du travail).

Dans le cas des demandeurs d'emploi non indemnisés la Région (ou l'Etat selon l'autorité qui agréé le stage) sont seuls financeurs de la rémunération : ils *assurent* la rémunération. L'utilisation de ce verbe et l'absence de conditionnalité dans la phrase excluent la possibilité de se soustraire à l'obligation. Les articles L. 961-1 et suivants du code du travail disposent en outre que les stagiaires *perçoivent* une rémunération. Le terme employé ne laisse pas de place à une conditionnalité de l'aide financière ainsi accordée.

⁷⁷ **Article L. 118-7 du code du travail**

Les contrats d'apprentissage ayant fait l'objet, après l'entrée en vigueur de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, de l'enregistrement prévu à l'article L. 117-14 ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région à l'employeur.

Le conseil régional détermine la nature, le niveau et les conditions d'attribution de cette indemnité.

Un décret en Conseil d'État, pris après avis, émis dans des conditions définies par décret, du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, fixe :

1° Le montant minimal de l'indemnité compensatrice forfaitaire ;

2° Les conditions dans lesquelles l'employeur est tenu de reverser à la région les sommes indûment perçues.

⁷⁸ Cette solution a d'ailleurs été expressément admise par le Conseil constitutionnel : CC, 21 janvier 1997, déc. N°96-387 DC.

Légalité des conditions de résidence pour l'accès à ses formations ?

L'article L. 4221-1 du code général des collectivités publiques précise que « *le Conseil régional règle par ses délibérations les affaires de la Région. Il a compétence pour promouvoir le développement économique, social, sanitaire, culturel et scientifique de la région et l'aménagement de son territoire (...)* ».

Ne peut-on déduire de ce texte que la compétence de la Région en matière de formation professionnelle trouve sa limite au développement de son propre territoire ? Dès lors, il serait loisible aux régions d'introduire des conditions de résidence pour l'octroi des aides qu'elles créent ou des dispositifs qu'elles mettent en œuvre. L'article L. 214-12 du code de l'Éducation introduit par la Loi du 13 août 2004 fournit une réponse à cette question : « *En matière de formation et d'apprentissage, la région définit et met en œuvre la politique régionale en faveur des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle* »⁷⁹. Il précise également (alinéa 4) que la Région « *assure l'accueil en formation de la population résidant sur son territoire, ou dans une autre région si la formation désirée n'y est pas accessible. Dans ce dernier cas, une convention fixe les conditions de prise en charge de la formation par les régions concernées* ».

Ces dispositions permettent de concilier à la fois la compétence territoriale de la Région en matière de formation et le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi⁸⁰.

Plusieurs conséquences résultent de ce texte pour les régions :

- 1. La région ne peut édicter une règle générale visant à limiter l'accès à ses formations aux seules personnes – jeunes ou adultes – résidant sur son territoire.** En effet, l'alinéa 4 de l'article L. 214-12 du code de l'Éducation prévoit, dans une rédaction dénuée de conditionnalité, que la Région assure l'accueil en formation de la population résidant dans une autre région dès lors que ces formations ne sont pas accessibles dans la région d'origine.
- 2. Dès lors que la formation souhaitée n'est pas dispensée dans la région d'origine, la région doit assurer l'accueil en formation du bénéficiaire.**
- 3. Elle peut néanmoins, a contrario, refuser l'accès à ses formations aux non résidents sur son territoire, si cette formation est effectivement dispensée dans la région où réside le demandeur.**

⁷⁹ **Article L. 943-1 du code du travail** (Créé à compter du 1/01/ 2005, Loi n° 2004-809, 13 août 2004, art. 8, V et 1999)

Les compétences des régions sont définies par l'article L. 214-12 du Code de l'éducation ci-après reproduit :

Article L. 214-12 du code de l'éducation

La région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Elle organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience.

Elle organise des actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et de formation. Elle veille en particulier à organiser des formations permettant d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 900-3 du code du travail.

Elle assure l'accueil en formation de la population résidant sur son territoire, ou dans une autre région si la formation désirée n'y est pas accessible. Dans ce dernier cas, une convention fixe les conditions de prise en charge de la formation par les régions concernées.

⁸⁰ L'article 1er de la Constitution française énonce que « *la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale* » et qu'« *elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion* ».

4. **La mise en œuvre pratique de ces principes peut s'avérer difficile pour les régions.** En effet, ce sont les organismes de formation qui procèdent à l'inscription des bénéficiaires. Est-il possible d'envisager un contrôle par les organismes de formation de l'existence sur le territoire d'origine du bénéficiaire d'une formation identique ?
5. **Une modalité opérationnelle peut être, pour les régions, de généraliser, pour l'inscription dans les formations régionales, une prescription par le Service Public de l'Emploi (SPE).** Certaines régions ont adopté ce mode de prescription. C'est alors aux divers organismes prescripteurs (ANPE, Missions locales, AGEFIPH ..) qu'il appartiendra de veiller au respect des règles établies par la loi du 13 août 2004.
6. **Les régions peuvent en outre conclure avec les régions concernées une convention précisant les conditions de prise en charge de la formation par les régions où résident ces bénéficiaires.** Certaines régions ont déjà signé un accord de ce type (Exemple : accord d'Hérolles signé entre les Régions Centre, Limousin et Poitou Charente). Cet accord ne prévoit pas de compensation financière mais un suivi annuel. L'idée repose sur l'idée d'un relatif équilibre dans la prise en charge de formations hors région. Une évaluation annuelle des résultats permettra de confirmer ou d'infirmer ce postulat de départ. Une nouvelle convention pourrait alors tenir compte d'un bilan réalisé.
7. Il ressort de ces principes que **les Régions qui prévoiraient de subordonner l'accès en formation d'un résident d'une autre région à la signature d'un accord de réciprocité avec sa Région d'origine ne seraient pas en conformité** avec les dispositions de l'article 214-12 du Code de l'Education. En effet, l'interprétation littérale de l'article L. 214-12 conduit à considérer que l'accès en formation n'est pas subordonné à la signature d'une convention mais que celle-ci peut conduire à la « *prise en charge de la formation par les régions concernées* » par la signature d'une convention qui en prévoit les modalités.

Légalité des conditions de résidence pour l'accès à la rémunération ?

S'il est établi que la rémunération de stagiaire de la Formation professionnelle est une disposition d'ordre public qui n'autorise pas de dérogation et que la mise en œuvre de dispositions restreignant ou conditionnant l'accès à ce droit sont non conformes aux dispositions du Livre IX du code du travail⁸¹, en est-il de même pour les dispositions introduisant des conditions de résidence ?

En effet, si la mise en œuvre de ce principe général d'ordre public des dispositions du Livre IX du code du travail ne fait pas de difficulté pour l'Etat « agréateur » de formation, en est-il de même pour les Régions ?

Est-il possible de considérer que ce principe d'ordre public qui s'impose aux régions puisse être tempéré en ce qui concerne la mise en œuvre des conditions de résidence sur le territoire régional, en vertu du fait que la compétence de la région serait limitée aux « affaires locales » ? La question qui est posée est celle de savoir comment se rencontrent les dispositions des articles L. 961 -2 et suivants du Livre IX du code du travail et la

⁸¹ Comme cela a été analysé précédemment.

décentralisation ? Une analyse juridique approfondie démontre que les Régions ne peuvent assortir la rémunération de stagiaire de la FPC de telles conditions de résidence.

■ **Les compétences exercées par la Régions en vertu de transferts de compétence doivent répondre au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi.**

Dans des domaines similaires, le Conseil constitutionnel a été appelé à se prononcer à plusieurs reprises sur la portée du principe d'égalité devant la loi à l'occasion de textes prévoyant la décentralisation d'aides sociales. En effet, les décisions du Conseil Constitutionnel prises à propos de la décentralisation de la « Prestation spécifique Dépendance », de l'« Allocation personnalisée d'autonomie » et du « Revenu Minimum d'insertion » comportent des enseignements quant à la portée du principe constitutionnel de l'égalité devant la loi.

Est-il admissible – motif pris du principe de libre administration des collectivités territoriales – que les droits aux prestations sociales varient dans leur substance même, d'un point à l'autre du territoire ?

La question posée était de savoir si les exigences du Préambule de 1946 peuvent s'accommoder de la reconnaissance à l'autorité territoriale (dans les cas cités, le Département) d'un véritable pouvoir d'appréciation pour la mise en œuvre de la loi et, notamment, pour l'attribution des prestations⁸².

A propos de la décentralisation de la « Prestation spécifique dépendance », le Conseil Constitutionnel (Décision du 21/011997) a procédé à la conciliation du caractère indivisible de la République et du principe de libre administration des Collectivités locales : il décide qu'« il incombe au législateur de prévenir par des dispositions appropriées la survenance de ruptures caractérisées d'égalité » dans l'attribution de la « Prestation spécifique dépendance »⁸³. La décision du conseil constitutionnel se fonde sur le fait que la détermination par le pouvoir réglementaire des conditions d'âge, de ressources et de dépendance ainsi que du montant minimum de l'allocation était de nature à prévenir toute rupture caractérisée d'égalité pour conclure à « l'innocuité » de la loi (pour reprendre les termes de Xavier PRETOT⁸⁴).

La décision rendue le 18 juillet 2001 au sujet de l'« Allocation personnalisée d'autonomie » ouvre une marge d'appréciation plus grande au législateur : s'agissant « d'une aide sociale qui répond à une exigence de solidarité nationale, il est loisible au législateur de définir les conditions d'octroi de cette allocation de nature à assurer l'égalité de traitement entre toutes les personnes âgées dépendantes (...) ».

La décision rendue en 2003 à propos de la décentralisation du RMI⁸⁵, en écartant l'argumentation développée par la saisine (rupture d'égalité faute d'un encadrement suffisant par les règles édictées au niveau national, entre bénéficiaires potentiels du RMI selon leur lieu de résidence), confirme l'exigence de définition par l'Etat (par la loi ou le

⁸² Cf. « La garantie des droits sociaux est-elle compatible avec la décentralisation ? », par Xavier PRETOT, Droit social n°2, Février 2003, p. 186 et suiv ; « Le Conseil Constitutionnel, la décentralisation et le revenu minimum d'insertion, les premiers (faux) pas de la jurisprudence constitutionnelle », par Xavier PRETOT, Droit social n°3, Mars 2004, p. 245 et suiv.

⁸³ CC 21/01/1997, décis. N°96-387 DC, cons n°10 et 11

⁸⁴ Note de doctrine précitée.

⁸⁵ Cf. CC, 29 décembre 2003, décis. N°2003-489 DC. Le conseil a considéré que « le législateur avait fixé des conditions suffisantes pour prévenir la survenance de ruptures caractérisées d'égalité dans l'attribution du revenu minimum ». Cf Considérant n° 8

pouvoir réglementaire) de conditions de nature à prévenir la survenance de ruptures caractérisées d'égalité.

La détermination par la loi ou le décret a pour objet de garantir le principe de l'égalité devant la loi. Elle constitue une condition de constitutionnalité de la loi, bien que le Conseil Constitutionnel se contente maintenant de considérer qu'il est loisible – et non plus qu'il incombe – au législateur de définir des conditions de nature à prévenir des « *risques de ruptures d'égalité caractérisée* ».

Quelle que soit la portée de la jurisprudence du Conseil Constitutionnel, **dès lors que le législateur (ou le pouvoir réglementaire) a défini les conditions d'attribution de l'aide envisagée, la faculté pour les collectivités de s'y soustraire est anéantie.** Il appartient au juge administratif d'y veiller.

■ **Dès lors que le législateur (ou le pouvoir réglementaire) a défini les conditions d'attribution de l'aide envisagée, la faculté pour les collectivités de s'y soustraire est anéantie**

Dès lors que le législateur (ou le pouvoir réglementaire) a défini les conditions d'attribution de l'aide envisagée, la faculté pour les collectivités de s'y soustraire est anéantie. Ces principes sont réaffirmés par le juge constitutionnel et par le juge administratif.

Le juge administratif a réaffirmé ce principe pour l'octroi d'une bourse par un conseil général. Dans une affaire où un Conseil général avait introduit une condition supplémentaire pour l'octroi d'une bourse – que l'élève relève de l'enseignement public –, **exigence non prévue par loi**, le juge administratif a eu l'occasion de rappeler que le principe de libre administration n'affranchit nullement les collectivités du respect de la légalité ; ainsi, une collectivité ne peut opérer de discrimination, parmi les demandeurs de bourses scolaires, entre ceux qui sont inscrits dans un établissement public et ceux qui sont inscrits dans un établissement privé d'enseignement (*CE, 6 mars 1985, Dpt Pas-de-Calais c/ Guche : Juris-Data n° 1985-605324. – CE, 10 août 1988, Dpt Pas-de-Calais c/ Bal Jurisdata n° 1988-605322*).

Il a appliqué le même principe mais cette fois a contrario pour autoriser des conditions – conditions de résidence – dès lors que l'aide prévue n'est pas la conséquence de dispositions législatives. Ainsi, l'arrêt rendu par le Conseil d'Etat en date du 11 décembre 1996 autorise l'introduction de conditions de résidence (*différence de traitement*) pour l'octroi par une Commune d'une "*revenu minimum étudiant*" à ses résidents, dès lors que cette allocation n'était pas la condition nécessaire d'une loi.

« Dès lors qu'elle n'était pas la conséquence nécessaire d'une loi, l'institution de différences de traitement entre les attributaires potentiels du "revenu minimum étudiant" était légalement subordonnée soit à des différences de situation de nature à les justifier, soit à des nécessités d'intérêt général en rapport avec l'objet dudit "revenu" ; que si le conseil municipal de Saint-André-les-Vergers pouvait, sans illégalité, limiter l'octroi du "revenu minimum étudiant" à ceux des étudiants justifiant, pour eux-mêmes ou leurs parents, de ce qu'ils résidaient dans la commune depuis une durée minimale appropriée, il a commis une erreur de droit en subordonnant le bénéfice de cette prestation à la qualité de contribuable de la commune ».

(CE, 11 déc. 1996, Centre communal d'action sociale de Saint André les Vergers, Dr. Adm. 1997, p.7, concl. J.C. BONICHOT).

Ainsi, si la notion d'intérêt local n'est pas applicable lorsque la compétence découle expressément d'un texte législatif.

Le préfet veille également, dans le cadre de ses attributions, au respect de ce principe. Le Conseil d'Etat a affirmé que le préfet dispose d'un pouvoir propre résultant directement des dispositions constitutionnelles liées au contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales. Ce contrôle a pour objet d'assurer une certaine uniformité du droit garantissant une cohésion nationale et le principe d'égalité des citoyens devant la loi. Cette mission constitutionnelle est également en prise directe avec le principe d'unicité et d'indivisibilité de la République que le représentant de l'Etat doit « mixer » avec le principe de libre administration des collectivités locales⁸⁶.

Points clé

La situation de stagiaire de la FPC garantit un droit égal à tous les stagiaires, quel que soit le lieu de leur domicile et celui de leur formation. Si la Décentralisation entamée en 1983 et achevée par la loi du 13 août 2004 reconnaît un rôle central aux régions, elle garantit dans le même temps les mêmes règles sur l'ensemble du Territoire. C'est un principe fondateur de notre droit.

- Le principe de l'égalité d'accès devant la loi constitue un principe constitutionnel : il appartient au législateur de prévenir, par l'édiction de règles appropriées, la survenance de « ruptures caractérisées d'égalité ».
- La rémunération de stagiaire de la formation professionnelle est une rémunération minimale, d'ordre public. Le code du travail n'ouvre aucune conditionnalité ou pouvoir de dérogation aux Régions.
- Introduire des conditions non prévues par les textes en ce qui concerne l'exercice de compétences déléguées par la loi est illégal (le respect de la légalité est une limite de la compétence régionale).
- Le juge administratif y veille : une décision de 1998 interdit l'introduction de conditions de résidence, sauf si l'allocation créée n'était pas la condition nécessaire d'une loi.
- Les Régions qui introduisent des conditions de résidence, de nationalité, des conditions d'âge, de durée de chômage, un délai de carence pour octroyer la rémunération du stagiaire ... s'exposent à des contentieux.

⁸⁶ Voir notamment H-G. Hubrecht, Quarante ans après, un Etat garant de la cohésion nationale: RD publ. 1998, p. 1364 – O. Jouanjan, Réflexions sur l'égalité devant la loi : Droits 1992, n°19, p. 131 – D. Turpin, République et décentralisation : AJDA 15 sept. 2003, tribune, p.1577.

Fiche 14 - Modalités alternatives : Bourses et Défraiement, conditions juridiques d'exercice

Les régions sont autorisées à créer des prestations facultatives au bénéfice de leurs résidents (bourses et défraiement)

Les collectivités territoriales ont vocation à prendre des décisions pour l'ensemble des compétences qui peuvent le mieux être mises en œuvre à leur échelon ; elles disposent dans ce cadre d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences (art 72, al 2 et 3 de la Constitution). En complément de ses missions légales, le conseil régional est habilité à « régler, par leurs délibérations, les affaires de la Région » (art. 4221-1 du Code général des collectivités territoriales).

Ainsi, en plus de leurs compétences d'attribution, les collectivités exercent une fonction générale d'administration en déterminant d'elles-mêmes leurs besoins. Elles ont ainsi, de tout temps, développé des activités nouvelles sur des points non légiférés, notamment dans le domaine de l'enseignement (garderies, cantines, activités de loisirs) ou bien, dans le cadre de leur développement économique. Le droit positif établit la compétence des collectivités sur la double assise de transferts étatiques, complétés d'une vocation résiduelle à satisfaire tout besoin local⁸⁷.

Cette aptitude à prendre en charge des activités qu'elles se sont elles-mêmes données est en phase avec la vocation représentative d'autorités élues et aucune liste de ces activités n'est possible qui permettrait de délimiter précisément leur domaine d'action. **La limite de la compétence des régions consiste dans le respect de la légalité⁸⁸.**

Les régions sont autorisées à créer des aides spécifiques au bénéfice de leurs résidents pour faciliter notamment leur accès au dispositif de formation. L'article L. 821-1 du code de l'Éducation précise à cette fin que les collectivités territoriales (et toutes personnes morales de droit public ou privé) disposent de la faculté d'instituer des aides spécifiques, notamment pour la mise en œuvre de programme de formation professionnelle.

Les régions qui souhaitent introduire de tels dispositifs, en application de ces textes, doivent néanmoins s'assurer de la légalité des décisions spécifiques qu'elles adoptent spontanément dans l'intérêt de leur population. Cela signifie :

- veiller à la légalité des conditions d'accès à ces aides financières spécifiques
- veiller à la légalité des modalités d'exercice à ces aides financières spécifiques
- s'assurer de la couverture sociale des bénéficiaires de ces aides financières.

⁸⁷ Cf. Jurisclasseur Collectivités locales, Fascicule 10 : décentralisation, déconcentration, délocalisation – Éléments nécessaires à l'identification de la Décentralisation

⁸⁸ JurisClasseur Collectivités territoriales, déjà cité : Cote 02,2004

■ Mettre en place un défraiement pour les stagiaires non rémunérés

La région peut souhaiter faire bénéficier d'un défraiement à ses stagiaires rémunérés ou non rémunérés. La limite à cette faculté tient dans le fait que l'aide apportée corresponde bien à la définition du défraiement, c'est-à-dire qu'elle soit la contrepartie de frais réellement exposés.

Cette condition applicable aux stagiaires de la formation professionnelle s'impose également aux bénéficiaires d'un défraiement qui serait introduit de façon « spontané » par une région. Il est donc nécessaire de s'appuyer sur le modèle de référence en la matière, celui des frais professionnels dans le cadre de la relation de travail salarié.

■ Le défraiement doit être calculé sur la base de dépenses réellement exposées

Un défraiement qui serait uniforme, versé à tous les stagiaires, quelle que soit leur situation matérielle, n'aurait pas le caractère d'indemnités représentatives de frais et s'exposerait à une requalification par le juge judiciaire.

Un défraiement forfaitaire peut être introduit s'il est subordonné à des critères : critères liés à des charges supplémentaires induites par l'entrée en formation. Il peut s'agir de conditions liées à l'éloignement pour les indemnités de transport et/ou d'hébergement, à la nécessité de trouver une garde d'enfants ... Ces critères peuvent être très simples. En outre le paiement peut se faire sans production de justificatifs en transposant les règles applicables aux salariés (arrêté du 20 décembre 2002) qui établissent une présomption d'utilisation conforme à leur objet à l'égard des indemnités de nourriture et de logement ne dépassant pas un plafond⁸⁹.

■ Les risques encourus

Une indemnité forfaitaire de frais qui ne définirait aucun critère tenant par exemple à l'éloignement du domicile du stagiaire par rapport au lieu du stage s'exposerait à un risque de requalification. Deux risques peuvent être identifiés :

- requalification en rémunération au titre du Livre IX du code du travail. Le Préfet ou un stagiaire seraient fondés à soulever l'irrégularité ; le juge compétent serait le juge judiciaire. Le litige relèverait en 1^{ère} instance du tribunal de grande instance, en vertu de l'application combinée des articles L 961-11 et L.511-1 du code du travail⁹⁰.
- requalification en avantages en nature susceptibles de faire l'objet de cotisations sociales (redressement URSSAF).

⁸⁹ Ces montants sont notamment de 15 € par repas pour les indemnités de repas, de 54 € par jour pour les indemnités d'hébergement en Ile de France (petite ceinture) et de 40 € dans les autres départements.

⁹⁰ Voir notamment (Cass. Soc., 29 Juin 1999, CNASEA C/GOSSET) : « Attendu que, selon le premier de ces textes, tous les litiges auxquels peuvent donner lieu la liquidation, le versement et le remboursement des rémunérations et indemnités prévues au chapitre 1er, titre VI, livre IX du Code du travail relatif aux aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle relèvent de la compétence des tribunaux de l'ordre judiciaire ; que, selon le second, les conseils de prud'hommes sont compétents pour les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail »

■ La création de bourses représente-t-elle une alternative opérationnelle ?

Les Conseils régionaux peuvent également décider d'introduire un dispositif de bourses sur des critères qu'elles jugent pertinents et pour des publics qu'elles choisissent et dans des conditions qu'elles déterminent, dès lors qu'elle n'opèrent pas de discrimination et qu'elles n'empiètent pas sur les compétences de l'État et des autres collectivités décentralisées.

Les bourses ne peuvent être octroyées que pour des formations qui ne bénéficient pas de l'agrément de la Région. En effet, dès lors que les formations sont agréées, le mécanisme du Livre IX s'impose (caractère d'ordre public). Une Région peut décider d'accorder des bourses aux bénéficiaires de formations non financées, de formations financées par d'autres ou de formations qu'elle déciderait de conventionner ou dans le cadre d'une décision individuelle (exemple Chèque formation).

Les conditions d'accès aux aides financières spécifiques créées par les régions : domaine et limites

■ La région peut introduire des conditions d'exercice dès lors qu'elle intervient sur des points non légiférés

Si les Régions sont compétentes pour créer un dispositif spécifique de bourses ou de défraiement en vertu du principe de libre administration, peut-elle définir librement les conditions d'accès à ces aides ? Comme cela a été vu précédemment, la lecture des textes (et en particulier du code général des collectivités territoriales) et la jurisprudence donnent un éclairage à cette question.

Les marges de manœuvre dont disposent les régions sont plus larges sur les thèmes non légiférés (en application de leur fonction générale d'administration qui leur permet de déterminer elles-mêmes leurs besoins⁹¹). Elles peuvent introduire des conditions d'accès à ces dispositifs : conditions de résidence, conditions liées à la formation initiale, conditions liées à la situation au regard de l'emploi ...

Cette position est clairement établie en ce qui concerne les conditions de résidence qui conditionnent l'accès à une prestation facultative. Rappelons la décision du Conseil d'État déjà citée, intervenue en date du 11 décembre 1996, qui a autorisé « dans la mesure où cette allocation n'était pas la condition nécessaire d'une loi » l'introduction par une commune de conditions de résidence pour l'octroi d'un "revenu minimum étudiant" à ses résidents⁹².

⁹¹ L'article 4221 du code général des collectivités territoriales dispose : « le Conseil régional règle par ses délibérations les affaires de la Région. Il a compétence pour promouvoir le développement économique, social, sanitaire, culturel et scientifique de la région et l'aménagement de son territoire (...) ». L'intérêt local est dans ce cas tout à la fois la raison, le moteur, l'impulsion et le but de l'action d'une collectivité territoriale.

⁹² Arrêt déjà cité : CE, 11 déc. 1996, Centre communal d'action sociale de Saint André les Vergers

« Dès lors qu'elle n'était pas la conséquence nécessaire d'une loi, l'institution de différences de traitement entre les attributaires potentiels du "revenu minimum étudiant" était légalement subordonnée soit à des différences de situation de nature à les justifier, soit à des nécessités d'intérêt général en rapport avec l'objet dudit "revenu" ; (...) le conseil municipal de Saint-André-les-Vergers pouvait, sans illégalité, limiter l'octroi du "revenu minimum étudiant" à ceux des

Cependant, ce pouvoir de définir des conditions d'accès pour les dispositifs spécifiques créés par les régions ne s'exerce pas sans limite.

- **Les limites de la compétence des collectivités locales à adopter spontanément toute décision dans l'intérêt de leur population**

Décentralisation et "administration indépendante". La compétence des collectivités – des régions pour le sujet qui nous intéresse – est limitée par le respect de la légalité et de l'aménagement légal des compétences entre l'ensemble des autorités administratives. Elle est également limitée par l'appréciation de l'intérêt local de l'intervention de la collectivité.

Le juge administratif a été amené à réaffirmer ces principes : il exerce alors un contrôle l'exercice de la libre administration des collectivités territoriales ; il est dans ce cadre parfois appelé à censurer certains actes pris au nom de la libre administration.

Le juge a notamment eu l'occasion de réaffirmer que l'obligation du respect de la légalité s'impose aux collectivités locales⁹³, dans le cadre de la définition de prestations facultatives. En particulier, les collectivités territoriales doivent respecter **l'obligation de non discrimination**.

Exemples Il ressort de deux jugements rendus par le Tribunal administratif de Paris que le principe de non-discrimination trouve aussi application dans le cas des prestations facultatives instituées par les communes au bénéfice de leurs habitants. Dans une décision du 2 janvier 1986, commissaire de la République du département des Hauts-de-Seine c. Bureau d'aide sociale de Chatillon, le tribunal administratif a estimé illégal le fait d'avoir subordonné à une condition de nationalité l'octroi d'une aide aux travailleurs privés d'emploi instituée par un bureau d'aide sociale (*Rev. trim. dr. sanit. et soc. 1987, p. 139, chr. X. Prétot*). Dans une seconde décision du 19 mars 1986, M. Lévy c. Maire de Paris, il a, de la même façon, considéré que constituait une discrimination illégale l'exclusion des familles étrangères du bénéfice d'une allocation de congé parental créée par la Ville de Paris et versée aux familles de trois enfants dont l'un des parents s'arrêtaient de travailler (*A.J.D.A. 1986, p. 73, observ. L. Richer ; Droit social 1986, p. 488, note X. Pétrot ; Rev. trim. dr. sanit. et soc. 1986, chr. F. Moneger*).

Sur un plan pénal, une rupture d'égalité fondée sur un critère de nationalité peut être constitutive du délit de discrimination dans l'offre ou la fourniture d'un bien ou d'un service fondée sur l'appartenance à une Nation (C. pén. Art 225-1 et 225-2). Cette qualification a été retenue pour une prime accordée à la naissance d'un enfant qui était subordonnée à la condition que l'un des parents soit ressortissant d'un État de l'Union européenne (*Cass. crim., 17 déc. 2002, n° 01-85650, Mégret : Bull. crim. 2002, n° 227 ; RJPF mai 2003, n° 5, p. 9-10, note E. Putman ; Dr. pén., 2003, comm. 44*).

La compétence de la région, en dehors des points pour lesquels les Régions ont reçu une compétence de la part de l'État, est également limitée aux « affaires locales ». Plusieurs décisions de jurisprudence ont défini des principes en vertu desquels l'intérêt public poursuivi doit rester local.

étudiants justifiant, pour eux-mêmes ou leurs parents, de ce qu'ils résidaient dans la commune depuis une durée minimale appropriée (...)».

⁹³ Cf. décision du Conseil d'État déjà citée portant sur l'illégalité d'une condition non exigence non prévue par loi : *CE, 6 mars 1985, Dpt Pas-de-Calais c/ Guche : Juris-Data n° 1985-605324. – CE, 10 août 1988, Dpt Pas-de-Calais c/ Bal Jurisdata n° 1988-605322*

Exemple. Dans une espèce récente, il était reproché au conseil municipal de Villeneuve-d'Ascq d'avoir d'allouer à deux étudiants étrangers originaires de deux villes de Roumanie et de Pologne jumelées avec la commune de Villeneuve-d'Ascq une bourse mensuelle d'un montant de 5000 afin de leur permettre de préparer un doctorat dans le domaine des "techniques de pointe" au sein d'un laboratoire de l'université des sciences et techniques de Lille, le Conseil d'Etat a admis l'intérêt local. Relève de l'intérêt local l'octroi de ces bourses à ces étudiants étrangers dans la mesure où ils sont originaires de villes jumelées et que le conseil municipal a entendu faciliter l'accueil d'étudiants de haut niveau, spécialistes de certaines techniques avancées, dans le but d'encourager le développement ultérieur de projets de coopération associant des instituts de recherche et des entreprises situés tant sur le territoire de Villeneuve-d'Ascq que sur celui des collectivités dont étaient issus les deux étudiants bénéficiant desdites bourses (CE 21/07/2001, Cne Mons-en-Baroeul, req. N°193716).

Points clé

- Les collectivités locales sont compétentes pour adopter spontanément toute décision dans l'intérêt de leur population
- Elles sont autorisées à créer des aides spécifiques au bénéfice de leurs résidents pour faciliter notamment leur accès au dispositif de formation (Cf. art. L. 821-1 du code de l'Education) : prestations facultatives
- Les marges de manœuvre dont disposent les régions sont plus larges sur ces prestations facultatives. Elles peuvent introduire des conditions d'accès à ces dispositifs : conditions de résidence, conditions liées à la formation initiale, conditions liées à la situation au regard de l'emploi ... Cf. décision du Conseil d'Etat déjà citée du 11 décembre 1996
- La limite réside dans le respect de principes généraux posés par la loi : en particulier, le respect de l'obligation de non discrimination et dans le respect de l'obligation du respect de l'intérêt local : l'intérêt public poursuivi doit rester local.

Fiche 15 - Règles applicables en matière de protection sociale pour les bénéficiaires d'une bourse ou d'un défraiement régional ?

La Région qui souhaite introduire, pour certaines de ses formations, un dispositif de bourses ou de défraiement (et ainsi ne pas agréer à la rémunération ces formations), peut avoir à cœur que les bénéficiaires de ces actions de formation soient néanmoins couverts au titre de la protection sociale.

Il convient de rappeler que ne sont ici concernées que les bénéficiaires (élèves ou stagiaires) de formations qui ne sont pas agréées par la Région. En effet, pour toutes les formations agréées (qu'elles soient ou non rémunérées), la couverture sociale subsidiaire s'applique ipso facto en vertu des articles L. 962-1 et suivants du code du travail).

Dès lors, plusieurs questions se posent à la région :

- a. L'allocation d'une bourse par la région entraîne-t-elle automatiquement un assujettissement aux cotisations sociales ?
- b. Quelles sont les conditions du non assujettissement d'un défraiement aux cotisations sociales ?
- c. La Région doit-elle assurer la couverture sociale de l'ensemble des stagiaires qui suivent des formations prises en charge par la Région (formations subventionnées) ? Exemple : Ateliers Pédagogiques Personnalisés (APP).
- d. Quel serait le montant de la cotisation due dans l'hypothèse où la région souhaiterait couvrir de façon subsidiaire certains bénéficiaires de formation non agréées ? Est-il possible pour une région d'appliquer le taux des cotisations sociales sur une base forfaitaire (réservé par l'article L. 962-3 du code du travail aux stagiaires de la formation professionnelle) ?

a) Les bourses régionales ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale

La bourse est-elle considérée comme revenu de substitution et dès lors assujettie aux cotisations de sécurité sociale ? **La jurisprudence, à propos de situations voisines, a formulé un ensemble de règles qui servent de point d'appui à la réflexion juridique.**

Dès lors qu'une bourse (ou une allocation d'études ou de recherche) est attribuée en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, elle est alors assujettie aux cotisations de sécurité sociale.

Dans une affaire qui concernaient des étudiants en thèse, le **Tribunal des affaires de sécurité sociale de Paris** a jugé le 20 février 1991⁹⁴ que « *ne doivent pas être assujettis au régime général de sécurité sociale des étudiants en cours de thèse, bénéficiaires de bourses de la fondation de France, dès lors qu'il n'y a pas lieu de retenir l'existence d'un contrat de travail ou d'une rémunération, conditions posées par l'article L. 311-2 du code de la sécurité sociale* ». En effet, la circulaire du ministre de l'éducation nationale du 28 avril 1982 qualifie les bourses d'aides, elles ont un caractère alimentaire et ne sont attribuées que sous condition de diplômes et de ressources. En outre la circulaire de l'ACOSS du 2 août 1988 exonère des cotisations sociales les bourses versées par l'Etat dès lors que certaines conditions comme l'inscription du diplôme dans le cadre normal des études, le choix du sujet de thèse en accord avec le directeur de recherche et le bénéfice pour l'étudiant de ses découvertes tout en en laissant la libre disposition à la communauté scientifique sont remplies.

Ce principe a été rappelé par un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation intervenu le 23 janvier 1992⁹⁵ : « *Attendu cependant que l'allocation accordée par une association aux membres du personnel hospitalier mis en disponibilité en vue de la réalisation d'études ou de recherches d'intérêt général, qui est destinée à faciliter aux bénéficiaires la réalisation de ces études ou recherches, n'est attribuée ni en contrepartie, ni à l'occasion du travail exécuté pour un employeur ; qu'en outre, elle n'est pas assimilable aux aides financières de l'Etat dont peuvent bénéficier, en qualité de stagiaires de la formation professionnelle, les agents placés en disponibilité pour convenances personnelles à l'effet de parfaire leur formation et, en l'absence de disposition en ce sens, ne constitue pas une rémunération de substitution soumise aux cotisations du régime général de la sécurité sociale* ».

Suivant les mêmes principes, la Cour de Cassation⁹⁶ a, à l'inverse, dans une autre espèce, considéré cette fois qu'une bourse accordée à un chercheur présentait la caractéristique de sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail dans la mesure où il existait un lien de subordination (congés, horaires de travail, absence d'autonomie ...) ⁹⁷ et que cette bourse était donc soumise à cotisations de sécurité sociale.

Enfin, cette position a également été réaffirmée à l'occasion du versement de bourses infirmières.

La cour d'appel, qui a retenu que pendant la période de versement de la bourse d'étude, l'élève infirmière n'accomplissait aucun travail subordonné pour le compte de la clinique et que cette dernière n'est intervenue à aucun moment ou de quelque façon que ce soit dans le déroulement de ses études, en a exactement déduit que cette aide financière qui n'avait pas le caractère d'une rémunération servie en contrepartie ou à l'occasion du travail, n'était pas soumise à cotisations sociales. Le fait qu'en contrepartie de cette bourse, la bénéficiaire ait pris l'engagement d'exercer sa profession au service de cet établissement pendant trente six mois à compter de la fin de ses études n'affecte pas la nature de cette bourse⁹⁸. (**Cour de**

⁹⁴ Tribunal des affaires de sécurité sociale de Paris, Section 1, 20 Février 1991, Fondation de France c/ CPAM du Val de Marne

⁹⁵ Cass. Soc., 23 janvier 1992, N° de pourvoi : 89-16630, Bulletin 1992 V N°41, p. 24.

⁹⁶ Cour de cassation, Chambre sociale, 19 Juillet 2000, N° 98-22.742, M. Hans Eckle C/ d'Indre et Loire et autres

⁹⁷ En effet, non seulement il était soumis aux règles des agents de l'université concernant les horaires et les congés, mais il était tenu à l'ensemble des obligations incombant aux agents publics et notamment à celle de réserve. Par ailleurs, l'intéressé devait solliciter de manière expresse de l'autorité hiérarchique l'autorisation de publier et les brevets tirés de ses travaux restaient la propriété de l'université. L'existence d'un lien de subordination était donc manifeste. Cour de cassation, Chambre sociale, 19 Juillet 2000, N° 98-22.742, M. Hans Eckle C/ d'Indre et Loire et autres

⁹⁸ L'URSSAF fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir jugé que les bourses d'étude litigieuses doivent être exclues de l'assiette des cotisations sociales, alors, selon le moyen, que les bourses d'études attribuées à des élèves infirmiers pour la durée de leurs

cassation, Chambre civile 2, 18 Janvier 2006, N° 04-30.522, publié au Bulletin, URSSAF de l'Oise / société Polyclinique Saint-Côme, société anonyme)

Par analogie, les bourses régionales paraissent donc devoir être écartées de l'assiette de cotisation : elles ne sont pas versées en contrepartie ou à l'occasion d'un travail (art. L. 311-2 du code de la sécurité sociale), il n'existe pas de lien de subordination, elles sont attribuées sous la condition de l'inscription en formation et du suivi de la formation.

b) Quelles sont les conditions du non assujettissement d'un défraiement aux cotisations sociales ?

Les indemnités représentatives de frais entrent-elles dans l'assiette des cotisations sociales ? Cette question a été examinée par la doctrine administrative et par la jurisprudence. En droit du travail et de la sécurité sociale, les primes et indemnités visant à rembourser des frais exposés par les salariés pour se mettre en position d'exécuter leur obligation de travail ne sont pas à comprendre dans la notion de salaire. A ce titre, le code de la sécurité sociale ordonne-t-il la déduction de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des sommes versées au titre des frais professionnels.

C'est par analogie avec les règles qui s'appliquent aux salariés que la règle de droit a été fondée pour les stagiaires de la FPC. Celle règle s'applique également par analogie au défraiement régional, s'il obéit aux règles.

1. Frais réellement exposés. Le régime des frais de transports (Livre IX du code du travail) prévoit le remboursement de la totalité des frais de transport exposés à l'occasion des déplacements effectués en fonction des nécessités des stages, ainsi que le remboursement de la totalité des frais de transport exposés au début et à la fin du stage pour rejoindre le centre de formation et en revenir, à condition que la distance à parcourir soit supérieure à 25 km (article R. 963-1 du Code du Travail).

2. Légalité d'indemnités forfaitaires si elles ne sont pas versées indistinctement à tous les stagiaires. Les stagiaires de la FPC rémunérés selon l'âge, bien qu'ils soient remboursés de leurs frais de manière forfaitaire par l'Etat ou par la Région bénéficient d'indemnités forfaitaires mais qui ne sont pas versées indistinctement à tous les stagiaires, mais seulement à ceux pouvant justifier d'un domicile situé, soit dans une autre agglomération que celle du centre de formation qui n'héberge pas gratuitement le stagiaire, soit dans une agglomération distante de plus de 50 km du centre de formation qui n'assure pas l'hébergement gratuit du stagiaire.

3. Aides conditionnées à la présence effective en stage. On peut ajouter que les indemnités sont versées en fonction de la présence des stagiaires aux séances de formation (stagiaires rémunérés au forfait selon l'âge ou autres stagiaires). Enfin, du fait de la relative faiblesse du montant de ces indemnités d'hébergement, on peut sans risque présumer leur utilisation conformément à leur objet⁹⁹.

études en contrepartie d'un engagement de servir après l'obtention de leur diplôme entrent dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale ; qu'en jugeant que les sommes versées par la Polyclinique Saint-Côme à Mlle X... à titre de bourse en contrepartie de son engagement de servir la polyclinique pendant une durée de trente-six mois dès l'obtention de son diplôme d'infirmière devaient être exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, la cour d'appel a violé l'article L. 242-1 du de la sécurité sociale.

⁹⁹ Tout au plus, concernant les indemnités versées aux stagiaires en fonction de leur âge, pourrait-on s'étonner que l'indemnité d'hébergement allouée aux jeunes de plus de 18 ans soit supérieure à celle dont bénéficient les jeunes de moins de

Points clé

1. La qualification d'indemnité de frais n'est retenue qu'autant qu'elle correspond à un remboursement des frais réellement engagés ;
2. Des indemnités forfaitaires peuvent être accordées si elles ne sont pas versées indistinctement à tous les stagiaires, mais seulement à ceux pouvant justifier d'un domicile situé, soit dans une autre agglomération que celle du centre de formation qui n'héberge pas gratuitement le stagiaire
3. Dès lors, les indemnités de congés payés et les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues sur les indemnités de frais.
4. Présomption d'utilisation conforme des indemnités représentatives de frais en dessous d'un certain plafond.

c) La Région doit-elle assurer la couverture sociale de l'ensemble des stagiaires qui suivent des formations prises en charge par la Région : appréciation des risques

Il est nécessaire pour répondre à cette question de distinguer d'une part la couverture Maladie / Maternité et d'autre part la couverture au titre des Risques Accidents du travail.

■ La couverture Maladie/ Maternité

En ce qui concerne la couverture du risque Maladie / Maternité, rares sont les bénéficiaires de formation à n'être pas couverts.

En effet, les bénéficiaires peuvent :

- soit être affiliés par eux mêmes à la sécurité sociale (c'est le cas notamment des salariés en formation)
- soit être ayants droit de leurs parents (pour les plus jeunes) ou leur conjoint,
- soit bénéficiaire, pour les anciens demandeurs d'emploi indemnisés par les Assedic, d'un maintien de leurs droits pendant quatre ans ;
- soit bénéficiaire de la CMU Complémentaire. En effet, ces bénéficiaires sont exonérés de cette cotisation (de même que les bénéficiaires du RMI).

Reste à déterminer le cas – certainement assez rares¹⁰⁰ – des personnes n'étant couvertes par aucun régime d'assurance maladie et qui seraient au dessus des plafonds pour bénéficier de la CMU complémentaire¹⁰¹.

18 ans. Un système d'indemnisation de frais fondé en partie sur un critère lié à l'âge nous semble en effet s'éloigner de la notion de frais réellement exposés. La logique d'indemnisation affectée à ces remboursements de frais commanderait, au contraire, que tous les stagiaires se trouvant dans la même condition objective (ex. habiter à plus de 50 km d'un centre de formation qui n'assure pas gratuitement l'hébergement) puissent bénéficier d'une indemnité correspondante uniforme. Sous cette réserve, le système d'indemnisation de frais de ces stages nous paraît satisfaire aux principes de l'indemnisation.

¹⁰⁰ Une expertise complémentaire pourrait être conduite dans une région : demande auprès du CNASEA du nombre de stagiaires de la FPC couverts au titre du seul risque Maladie / Maternité.

¹⁰¹ La CMU complémentaire est accordée pour un an sous conditions de ressources : l'ensemble des ressources du foyer des douze mois précédant la demande est pris en compte et ne doit pas dépasser un plafond.

Il convient, pour ces personnes, d'envisager une affiliation au titre de la couverture maladie universelle de base (C.M.U.). Or, les personnes affiliées à la C.M.U. sont redevables d'une cotisation de 8 % sur leurs revenus (article L 380-2 du code de la sécurité sociale) si leurs revenus dépassent un plafond fixé à 7 178,79 € pour la période courant à partir du 1/07/2006. Pour ces personnes souvent en difficulté financière, il pourrait donc être préjudiciable d'exiger une cotisation moyenne de 560 €.

Ces frais apparaissant trop importants pour ce public de bénéficiaires en formation, les Régions pourraient envisager d'assurer la couverture maladie / maternité de ces personnes (de façon subsidiaire). Cela pose, bien entendu, la question de la cotisation qui serait susceptible d'être appliquée à la Région (cotisation forfaitaire ou cotisation CMU) et donc du coût d'une telle mesure ?

■ La couverture Accidents du travail – Maladies professionnelles

Pour la couverture de ce risque, la région doit se poser la question des risques encourus et de la pertinence de la couverture d'un risque Accidents du travail : la formation comprend-elle une partie en entreprise, la formation comprend-elle une dimension technique et de mise en situation de travail ?

C'est l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale qui étend la couverture Accidents du Travail, Maladies Professionnelles (ATMP) à d'autres bénéficiaires que les salariés. Il prévoit notamment l'extension de cette couverture aux élèves et étudiants des établissements d'enseignement technique, aux autres élèves et étudiants suivant des enseignements dispensés en ateliers ou en laboratoires ou suivant des stages et aux personnes effectuant des stages de formation professionnelle.

Pour ces publics d'élèves et étudiants, la couverture ATMP est assurée pour les *accidents survenus au cours d'enseignements dispensés en ateliers ou en laboratoires ainsi que par le fait ou à l'occasion des stages effectués dans le cadre de la formation* (article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, 2°).

Est considéré comme atelier ou laboratoire, **tout lieu dans lequel est dispensé un enseignement pratique qui expose les élèves et étudiants à des risques d'accident du fait de l'utilisation, de la manipulation ou du contact de matériels, matériaux ou substances nécessaires à l'enseignement**. Sont également assimilés à des travaux en atelier ou en laboratoire les stages pratiques qui se déroulent sur les mêmes lieux que l'enseignement » (Article D. 412-5 du CSS¹⁰²).

En outre, l'article L. 412-8 CSS précise que « les écoles et les cours d'enseignement commercial donnant à des élèves réguliers ou intermittents un enseignement complémentaire et de perfectionnement tel que : commerce, sténographie, sténotypie, mécanographie, dactylographie, français commercial, correspondance commerciale, droit commercial, comptabilité, publicité, langues étrangères et autres enseignements de nature intellectuelle sont en dehors du champ d'application du présent livre ».

¹⁰² **Article D 412-5 CSS :** « Est considéré comme atelier ou laboratoire, pour l'application du b. du 2° de l'article L. 412-8, tout lieu dans lequel est dispensé un enseignement pratique qui expose les élèves et étudiants à des risques d'accident du fait de l'utilisation, de la manipulation ou du contact de matériels, matériaux ou substances nécessaires à l'enseignement.

La pratique de disciplines physiques ou sportives n'est assimilée à un travail en atelier ou en laboratoire que lorsqu'elle s'intègre dans un enseignement sanctionné par un diplôme spécifique à ces disciplines.

Sont également assimilés à des travaux en atelier ou en laboratoire les stages pratiques qui se déroulent sur les mêmes lieux que l'enseignement. »

Ainsi, la couverture ATMP s'impose pour les bénéficiaires de formations prises en charge par la région (mais non agréées) qui comportent :

- un enseignement pratique qui expose les élèves et étudiants à des risques d'accident du fait de l'utilisation, de la manipulation ou du contact de matériels, matériaux ou substances nécessaires à l'enseignement ;
- des stages pratiques qui se déroulent sur les mêmes lieux que l'enseignement ou sur d'autres lieux

Illustration. Les bénéficiaires des APP (Ateliers de pédagogie personnalisée) ne doivent sans doute pas être couverts contre les risques Accidents du travail (sous réserve qu'ils ne comportent aucun enseignement pratique qui expose les élèves et étudiants à des risques d'accident du fait de l'utilisation, de la manipulation ou du contact de matériels, matériaux ou substances nécessaires à l'enseignement). En effet, les domaines privilégiés restent la culture générale et la culture technologique de base. Dans la mesure où leur spécificité est de proposer des remises à niveau dans les domaines de la culture générale et de l'apprentissage technologique de base à toute personnes sorties du système scolaire (demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes) et que les parcours individualisés sont de courtes durées (80 heures en moyenne), l'obligation de couverture ATMP ne s'impose pas.

■ **Quel serait le montant de la cotisation due dans l'hypothèse où la région souhaiterait couvrir en ATMP de façon subsidiaire certains bénéficiaires de formation non agréées ?**

▪ **Rappel du référentiel juridique**

L'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, qui permet la couverture Accidents du Travail, Maladies Professionnelles (ATMP) à d'autres bénéficiaires que les salariés, vise notamment :

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

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

c. les personnes effectuant des stages de formation professionnelle continue conformément aux dispositions du livre IX du code du travail, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation y compris si cette formation est effectuée par des salariés en partie hors du temps de travail dans les conditions fixées par les articles L. 932-1 et L. 932-2 du code du travail ;

f. Les personnes, non mentionnées aux a et b, qui effectuent, dans un organisme public ou privé, un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre IX du code du travail ;

■ **Quels seraient le fondement et le niveau d'une couverture ATMP pour ces publics ?**

Les bénéficiaires de formations régionales non agréées ne sont pas assimilés aux étudiants. En effet, il convient de rappeler que les aides spécifiques des collectivités locales pour la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle visées au 2^{ème} alinéa de l'article L. 821-1 de code de l'éducation ne sont pas considérées comme bourses d'enseignement supérieur et ne donnent pas droit à exonération de cotisation sociale (article 1^{er}, al. 2 de l'arrêté du 4 mars 2004 fixant les modalités d'exonération de la cotisation étudiante d'assurance maladie pour les étudiants boursiers). Ces publics ne peuvent être donc assimilés aux élèves et étudiants [à l'exception des élèves des formations sanitaires et sociales dont la situation spécifique est envisagée dans le d)] car ils n'entrent pas des les cas limitativement énumérés par les articles D. 412-3 et D. 412-4 CSS¹⁰³ ;

Les bénéficiaires de formations régionales non agréées ne sont pas assimilés aux stagiaires de la FPC. En effet, les formations envisagées ne sont pas agréées. La décision rendue par le Conseil d'Etat, en date du 15 mai 2002, dans une affaire qui concernait des stages organisés par le comité départemental d'action économique du département de Seine-et-Marne¹⁰⁴, confirme cette approche. Il était reproché à la Cour d'appel d'avoir confirmé la décision du tribunal administratif de Versailles qui refusait d'étendre aux stages du programme " Inse-Femmes ", organisé par le Comité départemental d'action économique, le calcul sur une base forfaitaire, prévu à l'article L. 962-3 du code du travail, des cotisations sociales afférentes aux rémunérations des stagiaires de la formation professionnelle. Le Conseil d'Etat¹⁰⁵ a conclu, dans un attendu dénué d'ambiguïté, que « *le calcul des cotisations sociales sur une base forfaitaire est réservé par l'article L. 962-3 précité du code du travail aux stagiaires de la formation professionnelle rémunérés par l'Etat et à ceux qui ne sont pas rémunérés ; que la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit en interprétant les lettres ministérielles litigieuses compte*

¹⁰³ Article D412-3 CSS

Le a) du 2° de l'article L. 412-8 s'applique exclusivement aux élèves et étudiants des classes et établissements publics et privés de l'enseignement technique suivants, placés sous le contrôle du ministre chargé de l'éducation nationale :

- 1°) sections d'éducation spécialisée des collèges et écoles nationales de perfectionnement ;*
- 2°) classes pré-professionnelles de niveau, classes préparatoires à l'apprentissage et autres classes des lycées d'enseignement professionnel ;*
- 3°) lycées techniques : classes de seconde spécifique, de seconde spéciale, enseignements technologiques spécialisés de la classe de seconde ; classes de première et terminale préparant au brevet et au baccalauréat de technicien ; sections préparant au brevet de technicien supérieur ; autres classes technologiques postérieures au baccalauréat ; sections techniques des lycées polyvalents ;*
- 4°) sections assurant des formations complémentaires d'initiative locale ;*
- 5°) instituts universitaires de technologie ; écoles et instituts nationaux délivrant un diplôme d'ingénieur : écoles nationales d'ingénieurs, écoles nationales supérieures d'ingénieurs, instituts nationaux de sciences appliquées et instituts nationaux polytechniques, université technologique de Compiègne, Conservatoire national des arts et métiers et ses centres associés ;*
- 6°) classes et établissements secondaires ou supérieurs assurant un enseignement sanctionné par les diplômes auxquels préparent les établissements ou classes mentionnés du 1° au 5° ci-dessus.*

Article D412-4 CSS

Le b. du 2° de l'article L. 412-8 s'applique aux élèves et étudiants des classes ou établissements ci-après autres que ceux mentionnés à l'article D. 412-3 et notamment :

- 1°) classes du 1^{er} cycle et du 2nd cycle des établissements publics ou privés régulièrement déclarés de l'enseignement secondaire ;*
- 2°) classes ou établissements publics ou privés régulièrement déclarés de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement spécialisé placé sous le contrôle pédagogique de l'Etat ou des collectivités territoriales ;*
- 3°) classes ou établissements publics ou privés d'enseignement professionnel pour handicapés : instituts médico-professionnels, Institut national des jeunes sourds, Institut national des jeunes aveugles ;*
- 4°) classes ou établissements publics ou privés régulièrement déclarés, préparatoires à un diplôme d'activités physiques et sportives.*

¹⁰⁴ Le Conseil d'Etat était saisi sur renvoi de l'autorité judiciaire d'un recours en interprétation.

¹⁰⁵ Arrêt du Conseil d'Etat, 15 mai 2002, N° 221277, publié au recueil Lebon

tenu de ce qu'elles n'auraient pu légalement étendre ce dispositif aux stages du programme " Inset-Femmes " rémunérés par le Comité départemental d'action économique du département de Seine-et-Marne. ». Le bénéfice de l'article L. 962-3 du code du travail est donc bien strictement réservé aux stagiaires de la formation professionnelle.

En revanche, les bénéficiaires de ces formations non agréées peuvent être assimilés aux personnes visées au 2° f) de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale : « personnes, non mentionnées aux a et b, qui effectuent, dans un organisme public ou privé, un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre IX du code du travail ». Ces bénéficiaires peuvent à ce titre bénéficier d'une couverture ATMP.

Le décret d'application de ce texte a été (enfin) publié en décembre 2006. Le décret n°2006-1627 du 18 décembre 2006 précise les personnes morales ou physiques à qui incombent les obligations de l'employeur et les bases des cotisations et celles des indemnités. Les obligations de l'employeur (obligation de déclaration de l'accident ...) incombent à l'organisme public ou privé dans lequel s'effectue le stage. L'assiette servant de base au calcul des cotisations est égale à la différence entre la gratification versée (ici une bourse par exemple) et le montant de la gratification mentionnée à l'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale.

Points clé

1. Les bourses régionales ne sont pas assujetties à l'assiette des cotisations sociales
1. Certains publics de formation prises en charge par la région ne disposent pas de couverture sociale (notamment contre les risques Accidents du travail et plus marginalement contre les risques Maladie Maternité).
2. La couverture contre les risques Accidents du travail s'impose pour les bénéficiaires de formations prises en charge par la région (mais non agréées) qui comportent :
 - un enseignement pratique qui expose les élèves et étudiants à des risques d'accident du fait de l'utilisation, de la manipulation ou du contact de matériels, matériaux ou substances nécessaires à l'enseignement ;
 - des stages pratiques qui se déroulent sur les mêmes lieux que l'enseignement ou sur d'autres lieux
4. Les bénéficiaires de ces formations non agréées peuvent être couverts contre ce risque ATMP en vertu de l'article L. 412-8 CSS, 2° f). Cependant, l'article L. 412-8 CSS prévoit qu'un décret précisera les personnes morales ou physiques à qui incombent les obligations de l'employeur. A la connaissance du consultant, ce décret n'a pas été publié. Les cotisations exigées devraient, selon toute probabilité, être forfaitaires, comme le sont les cotisations applicables aux autres catégories visées à l'article L. 412-8 CSS.
5. Les régions pourraient prendre en charge l'affiliation CMU de base pour les bénéficiaires qui ne disposent pas de couverture Maladie / Maternité.
6. Ces préconisations peuvent également être appliquées aux élèves des formations sanitaires et sociales.

Fiche 16 - Les conditions de mise en œuvre et d'opposabilité aux stagiaires des retenues sur bourse / défraiement en cas de non respect de l'obligation d'assiduité

Les régions peuvent souhaiter adopter des modalités d'exercice de ces aides financières qui en conditionnent le versement au suivi effectif des formations. Elles s'assureraient ainsi, comme cela est le cas pour les rémunérations versées aux stagiaires de la FPC, de la bonne utilisation des fonds consacrés.

Le Livre IX du code du travail assortit la rémunération de stagiaire de la FPC d'une obligation d'assiduité; en cas d'absence des stagiaires, il prévoit des retenues sur rémunération proportionnelles aux absences constatées (Voir Fiche n°44, La rémunération est assujettie à la présence effective en stage, page 50).

La région peut souhaiter conditionner l'aide qu'elle apporte (bourse ou défraiement) à une condition d'assiduité du bénéficiaire de l'aide.

- **Elle peut calquer en tout ou partie le régime de retenues sur bourses ou défraiement sur celui applicable en vertu du Livre IX.** Elle peut également adopter un régime spécifique (obligation d'assiduité lors des épreuves de validation ..). Quelque soit la solution retenue, la Région doit expressément prévoir et organiser le régime applicable à cette obligation d'assiduité. Elle est autorisée à le faire en vertu de son pouvoir réglementaire (article 72, al 3 de la Constitution). Les régions peuvent décider d'appliquer aux bourses et/ou au défraiement qu'elles accordent des règles similaires de retenues à celles prévues pour les formations agréées. Néanmoins, il peut être remarqué que ces règles de retenues définies par voie de circulaire ne sont pas réellement « *proportionnelles à la durée des absences non justifiées aux séances de formation* », comme le prévoit le code du travail (Article R. 961-15). La question se pose à ce sujet de savoir si ces règles ne sont pas exorbitantes et si elles ne sont pas susceptibles d'être considérées par un juge à l'occasion d'un contentieux comme non conformes aux prescriptions de l'article R. 961-15 du code du travail¹⁰⁶.
- **Les Régions peuvent souhaiter adopter un régime plus simple et ne pas courir de risque juridique.** En tout état de cause, elles ne sont pas tenues d'appliquer des règles identiques à celles prévues par le Livre IX du code du travail. Elle peut appliquer un principe de retenue strictement proportionnelle aux absences.
- **Elles peuvent dès lors souhaiter appliquer également à ses stagiaires agréés (rémunérés au Titre du Livre IX) le même régime de retenues strictement proportionnelles.** Elle se prémunirait ainsi contre un risque juridique et uniformiserait l'ensemble des règles qu'elle applique.

¹⁰⁶ Une circulaire peut faire l'objet d'un recours dès lors qu'elle revêt, par son degré d'autorité, un caractère normatif Cf décision du Conseil d'Etat du 18 décembre 2002.

Les régions sont autorisées à appliquer une telle solution dans la mesure où les règles de retenues sont précisées par voie de circulaire et qu'il est constant que les dispositions des circulaires n'ont pas force obligatoire à l'égard des collectivités locales.

Points clé

- Les mécanismes de retenues sur rémunération, prévus et organisés par le Livre IX du code du travail ne s'appliquent pas aux prestations facultatives des régions.
- Les régions peuvent néanmoins subordonner le versement des aides financières facultatives qu'elles attribuent au suivi effectif des formations. Cela leur permettrait de s'assurer ainsi, comme cela est le cas pour les rémunérations versées aux stagiaires de la FPC, de la bonne utilisation des fonds consacrés.
- Elles peuvent appliquer les mécanismes découlant du Livre IX ou définir des mécanismes spécifiques.

Elles doivent adopter une délibération définissant précisément les conditions d'exercice de l'obligation de suivi de la formation et des éventuelles retenues sur bourse ou défraiement.