

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

6 décembre 2023

CONTRÔLER L'IMMIGRATION, AMÉLIORER L'INTÉGRATION - (N° 1943)

|              |  |
|--------------|--|
| Commission   |  |
| Gouvernement |  |

**AMENDEMENT**

N ° 399

présenté par

Mme Louwagie, M. Vincendet, Mme Bonnivard, M. Dubois, Mme Gruet, Mme Anthoine,  
M. Nury, M. Ray, M. Thiériot, M. Brigand, M. Rolland, M. Viry et M. Forissier

-----

**ARTICLE 2**

I. – Supprimer les alinéas 6, 7 et 8.

II. – En conséquence, compléter cet article par l'alinéa suivant :

« Pour les salariés allophones signataires du contrat mentionné à l'article L. 413-2 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, engagés dans un parcours de formation linguistique visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau déterminé par décret, les actions permettant la poursuite de celui-ci constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur lorsqu'elles sont réalisées pendant le temps de travail et à une autorisation d'absence de plein droit, dans la limite d'une durée fixée par décret en Conseil d'État qui tient compte de la taille des entreprises et des contraintes d'organisation du travail. Cette durée, qui ne peut être supérieure à la moitié de la durée de formation nécessaire pour atteindre le niveau de connaissance attendu, est proratisée à la durée de temps de travail du salarié allophone. Lorsque ces actions de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, la responsabilité de l'employeur en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle ne peut être engagée. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

L'article 2 vise à faire contribuer financièrement l'employeur de salariés allophones engagés dans un parcours de formation à la langue française dans le cadre du contrat d'intégration républicaine (CIR).

Les alinéas 3 et 4 prévoient d'ajouter un article dans les dispositions du code du travail encadrant les formations des salariés engagées à l'initiative de l'employeur. Or, les actions de formations visées par ces alinéas 3 et 4 ne sont pas engagées à l'initiative de l'employeur mais à celle du salarié allophone.

Les dispositions actuelles du code du travail permettent déjà à l'employeur souhaitant soutenir l'apprentissage du français de prendre en charge le financement de cette formation et de maintenir la rémunération du salarié durant le temps de formation, y compris si celle-ci est réalisée en partie en dehors du temps de travail.

Il est donc proposé, notamment dans un souci de bonne lisibilité du droit, de ne pas intégrer cette nouvelle obligation dans le code du travail.

Afin de sécuriser le dispositif pour le salarié allophone, la rédaction précise que les heures réalisées pendant le temps de travail sont considérées comme du temps de travail effectif et que l'autorisation d'absence est de droit, alors même que l'employeur n'est pas à l'origine de l'action de formation.

L'absence plus ou moins prolongée de certains salariés pour cause de formation et le maintien de leur rémunération pendant la réalisation de ces actions de formation peut avoir un impact financier et organisationnel important pour les entreprises, en particulier les TPE-PME. Ce qui plaide en faveur d'une limite de durée de formation qui soit raisonnable, différenciée selon la taille des entreprises et qui tienne compte de leurs contraintes organisationnelles. Pour éviter également que le coût supporté par les entreprises ne soit trop important, il est nécessaire également de plafonner la durée de formation considérée comme du temps de travail effectif et donnant lieu au maintien de la rémunération. Fixer un plafond trop élevé pour cette durée aurait un impact sur le coût de la formation et donc un effet dissuasif à l'embauche de salariés étrangers allophones, ce qui irait à l'encontre des objectifs poursuivis par le projet de loi.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la diversité des situations de travail et notamment des cas de salariés à employeurs multiples, il est précisé que la durée de formation donnant lieu à maintien de salaire est proratisée selon la durée du temps de travail du salarié allophone prévue dans le contrat de travail conclu avec son employeur. □

Enfin, il convient de préciser le régime de responsabilité en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle lorsque les actions de formation dont il est question sont réalisées en dehors du temps de travail. Par définition et dans ce cas précis, l'employeur ne peut être tenu responsable en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle survenu à cette occasion.