

ASSEMBLÉE NATIONALE

6 décembre 2023

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

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 401

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 2 à 8.

II. – En conséquence, à la fin de l'alinéa 10, substituer aux mots :

« de droit, dans la limite d'une durée fixée par décret en Conseil d'État »

les mots :

« demandée par le salarié et instruite par l'employeur dans les conditions prévues à l'article D. 6323-4 du présent code et 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 et qui ne peut excéder la moitié de la durée totale de ces formations ».

III. – En conséquence, supprimer l'alinéa 11.

IV. – En conséquence, compléter cet article par les trois alinéas suivants :

« II. – 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.

« III. – La rédaction du décret et du décret en Conseil d'État mentionnés à l'article L. 6323-17 du code du travail fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, préalablement à la publication de ces textes au *Journal Officiel*. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Les employeurs doivent prendre leur part dans la formation à la langue française de leurs salariés allophones, dans la mesure où la maîtrise du français est nécessaire à la bonne compréhension des consignes de santé et de sécurité au travail. Les dispositions actuelles du code du travail permettent déjà aux employeurs souhaitant soutenir l'apprentissage du français par leurs salariés, de prendre en charge le financement de leurs actions de formation, y compris si ces actions sont réalisées en partie en dehors du temps de travail.

De fait, il n'est donc pas utile de préciser que les employeurs peuvent financer ce type d'actions de formation dans le cadre de leur plan de développement de compétences. Il conviendrait 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 les salariés allophones signataires d'un CIR, la rédaction de substitution précise que les heures de formation au français réalisées pendant le temps de travail seront considérées comme du temps de travail effectif et que l'autorisation d'absence sera de droit, et ce, même si les employeurs ne sont pas à l'origine de ces actions 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.

Il est donc proposé au travers de cet amendement que le décret fixant la durée de formation pouvant constituer du temps de travail effectif tienne compte de la taille des entreprises et de leurs contraintes organisationnelles. Il convient par ailleurs, pour éviter que le coût assumé par les entreprises ne soit pas supportable, de plafonner la durée de formation constituant du temps de travail effectif à la moitié de la durée totale de la formation. En effet, un niveau trop élevé pourrait avoir un effet dissuasif à l'embauche de salariés 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 dans la nouvelle rédaction de l'article que la durée de formation donnant lieu à maintien de salaire sera 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 que si l'article prévoit le maintien de la rémunération pour des actions de formation réalisées sur le temps de travail, s'agissant de celles réalisées en dehors du temps de

travail, par définition, et dans ce cas précis, l'employeur ne pourra être tenu responsable en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle survenus à cette occasion.