

Objektyp: **FrontMatter**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **24 (1987)**

Heft 884

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>

Le congé-formation

La *Revue syndicale suisse* consacre un intéressant numéro au congé-formation payé, par quoi il faut entendre, dans le meilleur des cas, un droit individuel du travailleur à s'absenter de son emploi (tout en continuant de recevoir son salaire) pour suivre des cours dont les frais lui sont remboursés.

Il y a bien sûr toutes sortes de catégories intermédiaires dont l'impact n'est pas pour autant négligeable, depuis le congé-formation reconnu, mais non payé, en passant par le congé payé pour une formation d'une durée double à celle de l'absence dans l'entreprise.

L'idée est susceptible d'applications très diverses par les personnes qu'elle cherche à toucher ou par les domaines dans lesquels elle se concrétise. L'une des formes les plus anciennes de congé-formation ancrée dans la législation est destinée aux travailleurs qui, dans leurs loisirs, exercent des responsabilités dans les mouvements de jeunesse (loi du Land de Hesse, RFA, en 1951); retombée de l'Année internationale de la jeunesse (1985), une loi fédérale pour ancrer un tel congé dans le Code des obligations est en préparation en Suisse. Classiques également, les cours de formation syndicale pour militants investis de responsabilités ou, bien sûr, la formation de nature purement professionnelle; dans de tels cas, il n'y a pas vraiment de droit individuel, mais sélection par celui qui est intéressé à la formation (et qui souvent prend en charge la perte de gain): le syndicat ou l'employeur.

Durant les vingt dernières années, la notion de congé-formation s'est considérablement élargie, à l'image de toutes les attentes liées au développement personnel nées de mai 1968. En France notamment, un système sophistiqué de financement par les entreprises, fondé sur la masse salariale, est à l'origine d'une industrie lucrative de la formation continue. En 1974, l'Organisation internationale du travail (OIT) adopte la Convention N° 140 en vue de développer, dans les Etats qui la ratifient, le «congé-éducation

payé» pour la formation professionnelle, la formation générale, sociale ou civique et la formation syndicale. La Suisse a refusé en 1975 de ratifier cette convention de l'OIT, comme les Chambres fédérales avaient refusé, en 1969-1970, d'inscrire le congé pour activité syndicale dans le droit du contrat de travail alors en revision et le Conseil national avait refusé en 1973 un postulat du socialiste Hans Schmid (SG) sur l'institution d'un congé-formation payé de 8 à 12 jours par an. Traditionnelle volonté de la majorité conservatrice de laisser aux partenaires sociaux la responsabilité de régler cette question par la voie des conventions collectives.

La *Revue syndicale suisse* dresse un intéressant tableau des réalisations obtenues par cette voie depuis que l'Union syndicale suisse, en 1968, a inscrit la revendication du congé-formation au nombre de ses recommandations aux syndicats affiliés. Mais la question d'une conception plus fondamentale mérite d'être à nouveau posée. A l'heure où s'observe une certaine crise de la formation initiale — trop longue, inadéquate — la notion d'une formation récurrente, s'attachant mieux au rythme des individus et des groupes sociaux pour être dispensée tout au long de la vie, constitue une réponse intéressante. On y trouve en particulier une possibilité de donner une seconde chance à ceux qui n'ont pas été favorisés par leur milieu social: ils n'ont que peu entamé un capital-éducation qui devrait être le même pour tous. D'une manière générale, ce peut être le moyen d'une formation compensatoire pour des groupes sociaux défavorisés (la Suède accorde un congé-formation général pour tous les travailleurs et un congé-formation plus important pour les travailleurs immigrés).

Un grand dessein pour le pays des APG (Assurances perte de gain) — dont le service militaire de milice constitue en somme déjà un congé-formation sur une large échelle ?