

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 3 JUILLET 1991 RELATIF À LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS, MODIFIÉ PAR LES AVENANTS DU 8 NOVEMBRE 1991, DU 8 JANVIER 1992, DU 5 JUILLET 1994, DU 5 MARS 1996, DU 18 NOVEMBRE 1996 ET DU 26 FÉVRIER 1997*

PRÉAMBULE

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Réunies à l'occasion du vingtième anniversaire de la signature de l'accord du 9 juillet 1970, les organisations patronales et syndicales ont décidé de procéder à l'examen des différents chapitres de cet accord et des textes qui l'ont enrichi. Elles ont ainsi voulu donner une nouvelle impulsion au dispositif conventionnel de la formation et du perfectionnement professionnels des salariés afin de répondre à leurs besoins ainsi qu'à ceux des entreprises.

La formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises. A ce titre, un lien doit être fait entre la formation professionnelle, l'organisation du travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications.

La conception de la formation professionnelle, sa mise en oeuvre et son succès concernent, dans le respect des prérogatives de chacun, les Pouvoirs publics nationaux et régionaux, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, chaque salarié, chaque entreprise, et tous ceux, membres de l'encadrement, tuteurs, formateurs, responsables de stage, qui y contribuent.

En établissant le présent accord, les parties signataires se sont attachées à :

- intégrer les résultats de l'expérience acquise dans les entreprises ainsi que toutes les évolutions survenues dans les pratiques pédagogiques et dans le contexte administratif et politique, notamment les nouvelles compétences attribuées aux Régions d'une part, et la construction européenne, d'autre part ;
- exprimer leurs orientations et leurs choix concernant les objectifs généraux de formation et de perfectionnement professionnels ;
- prendre des engagements réciproques sur les incidences de la formation professionnelle sur les contrats de travail ;
- prendre les initiatives nécessaires à la mise en oeuvre de cet accord, en élaborant le dispositif conventionnel adapté et en créant ou consolidant les organismes de gestion et de promotion appropriés.

Concernant les premières formations technologiques et professionnelles, les parties signataires ont rappelé la responsabilité propre des partenaires sociaux, notamment au niveau de chacune des branches

** Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et de l'avenant du 8 novembre 1991 ont été étendues par un arrêté du 2 octobre 1992 (J.O. du 3). L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et l'avenant du 8 novembre 1991 sont entrés en vigueur le 1er novembre 1992. Par dérogation aux dispositions de l'article 33-5 reproduit ci-dessous, pour les contrats de travail à durée déterminée en cours à la date du 1er novembre 1992, le bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) visé audit article, sera délivré au salarié en même temps que le prochain bulletin de salaires qui lui sera remis. Les dispositions de l'article 33-9 s'appliquent aux demandes de prise en charge présentées à compter du 1er novembre 1992.*

Les dispositions de l'avenant du 8 janvier 1992 relatives à l'apprentissage ont été étendues par un arrêté du 29 juillet 1993 (J.O. du 13 août). L'avenant du 8 janvier 1992 est entré en vigueur le 1er septembre 1993.

Les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 ont été étendues par un arrêté du 10 mai 1995 (J.O. du 11), modifié par un arrêté du 28 juin 1996 (J.O. du 29). L'avenant du 5 juillet 1994 est entré en vigueur le 1er juin 1995.

Les dispositions exclues de l'extension sont indiquées en italique.

*Les dispositions étendues sous réserve font l'objet d'une note en bas de page avec le texte de la réserve, signalée par le caractère suivant *.*

professionnelles, dans la définition des qualifications et, par conséquent, dans celle des orientations et priorités concernant les diplômes et les modalités de validation des formations. Elles ont également précisé les conditions d'accueil et de suivi dans les entreprises, des jeunes en stage ou en période de formation. Elles ont souligné l'intérêt d'établir des conventions avec l'État ou avec les Régions pour développer l'information en vue de favoriser une meilleure orientation scolaire et professionnelle des jeunes. Elles ont exprimé leur intérêt pour la conclusion de contrats d'objectifs entre l'État, les Régions et les branches professionnelles, pour que les programmes prennent en compte leurs besoins respectifs. Elles ont enfin rappelé le rôle, en cette matière, des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE), des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) et des conventions collectives.

(Avenant du 8 janvier 1992) Concernant l'apprentissage, les parties signataires ont affirmé leur intérêt particulier pour cette forme d'éducation alternée basée sur un contrat de travail et deux lieux de formation : l'entreprise et le Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Tout en reconnaissant le rôle joué et les résultats obtenus par la formation initiale sous statut scolaire, et sans faire de l'apprentissage la seule voie de formation professionnelle initiale, les parties signataires sont attachées à son progrès et à son développement à tous les niveaux, pour tous les métiers et pour tous les jeunes qui le souhaitent. Elles considèrent que la réalisation de tels objectifs implique un effort accru en matière d'information et d'orientation vers les filières d'apprentissage. L'accord a été conclu pour favoriser la coopération entre les branches professionnelles et les Pouvoirs publics nationaux et régionaux et, notamment, avec le service public d'éducation, selon les formes d'organisation les plus appropriées. Pour la promotion et l'application de l'apprentissage, il est entendu que, dans le cadre défini par les Professions, les entreprises ont un rôle tout particulier d'accueil et de formation, qu'elles accomplissent notamment par l'action du maître d'apprentissage, en coopération avec les centres de formation d'apprentis. L'apprentissage a été conçu comme une filière complète de formation initiale préparant à des diplômes nationaux et titres homologués tels que définis à l'article L. 115-1 du code du Travail. Il est apte à assurer l'entrée dans l'emploi à tous les niveaux, à favoriser la meilleure insertion et à permettre l'accès aux diverses voies de qualification et de déroulement de carrière.

Relevant du domaine de la formation initiale, l'apprentissage assure la formation des jeunes selon un programme préétabli par des procédures nationales. Il diffère du contrat de qualification qui, en dehors du cadre de la première formation, est une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies.

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les parties signataires ont confirmé leur intérêt pour le maintien et le développement spécifique des trois formules de contrats d'insertion en alternance, ayant pour objectifs, -le premier, une orientation professionnelle active, -le second, l'acquisition d'une qualification professionnelle, -le troisième, l'adaptation à l'emploi. Chacune de ces formules correspond à des conditions particulières d'accès et de réalisation et constitue un moyen d'insertion approprié pour les jeunes comme pour les entreprises. En renouvelant et en adaptant ces formules, les parties ont voulu souligner l'importance qu'elles attachent à la continuité nécessaire à leur efficacité.

Le congé individuel de formation a démontré tout son intérêt dans le cadre du dispositif paritaire qui le gère. Les parties signataires en ont élargi les possibilités et institué l'accès à un bilan de compétences dans des conditions semblables à celles du congé lui-même.

L'opportunité et l'efficacité de la formation dépendent d'une part des démarches de prévision, d'anticipation et de programmation conduites dans les branches professionnelles et dans les entreprises, et d'autre part, de la concertation avec les instances représentatives du personnel. Dans cet esprit, les parties signataires ont précisé les modalités des deux démarches principales que sont les négociations périodiques et le programme triennal de formation, qui s'inscrivent dans la logique d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications. *(Avenant du 5 juillet 1994)* La mise en place du capital de temps de formation participe de la volonté de renforcer l'accès des salariés à la formation continue, dans le cadre d'une politique de branche affirmée. *(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991)* Par ailleurs, le plan de formation conserve toute son importance en ce qui concerne la mise en oeuvre de la formation dans l'entreprise.

(Avenant du 18 novembre 1996) Les parties signataires ont entendu définir les modalités de mise en œuvre du capital de temps de formation, et notamment ses modalités de collecte et de financement.

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les modalités d'accès de l'encadrement à la formation ont été précisées, compte tenu des responsabilités particulières de ces catégories de personnel et de l'organisation de leur travail. L'attention a été portée sur les missions d'accueil et les missions pédagogiques confiées à des membres du personnel et sur les possibilités de bénéficier du congé enseignement.

La contribution minimale des entreprises de dix salariés et plus à la formation continue a été revalorisée. Le principe du partage de ces sommes entre les trois composantes du système, le plan de formation, le congé individuel de formation et les formations d'insertion par l'alternance, a été maintenu. Enfin une contribution des entreprises de moins de dix salariés a été généralisée. Toutes les entreprises participent désormais à l'effort de formation continue.

Les parties signataires ont tenu à affirmer leur attachement au fonctionnement paritaire du dispositif de gestion et de promotion de la formation continue. Elles ont confirmé les missions et structures des organismes déjà en place et harmonisé leur fonctionnement en instaurant les liens nécessaires avec l'organisme national qu'elles ont chargé d'assurer la cohérence et le contrôle de l'ensemble. Elles entendent, dans ce cadre, exprimer leurs orientations et exercer avec l'autonomie nécessaire, leur responsabilité commune. Elles s'attachent particulièrement à promouvoir la qualité et l'efficacité des formations et compte à cette fin sur le concours des organismes dispensateurs de formation.

Rassemblant dans un accord unique toutes les dispositions antérieures maintenues et toutes les dispositions nouvelles, les parties signataires ont voulu, d'une part simplifier et rendre plus accessible l'ensemble du dispositif. Par cet accord, elles ont confirmé que la formation et le perfectionnement professionnels ont pour finalité le développement individuel des salariés et la compétitivité des entreprises.

TITRE I

DISPOSITIONS RELATIVES AUX PREMIÈRES FORMATIONS TECHNOLOGIQUES OU PROFESSIONNELLES

Chapitre I

Rôle des branches professionnelles

Article 10-1

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Relève du niveau professionnel la définition des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes.

Article 10-2

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Relève également du niveau professionnel la définition des orientations et des priorités en matière de création, de mise à jour et de suppression des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et des modalités de validation des formations, en tenant compte des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des qualifications.

A ce niveau, doit être recherchée la cohérence entre d'une part les diplômes ou les titres qui relèvent de différentes instances (1) et d'autre part, les qualifications professionnelles dont la définition est de la compétence des branches professionnelles.

(1) Ces instances sont notamment :

- les Commissions Professionnelles Consultatives, la Commission des Titres d'Ingénieurs et les Commissions Pédagogiques Nationales du Ministère de l'Education Nationale,
- la Commission Technique d'Homologation des Titres et Diplômes de l'enseignement technologique,
- les Commissions Professionnelles Consultatives du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 10-3

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à la conclusion de conventions, entre l'État et les professions, prévoyant des actions d'information des jeunes et de leur famille, des enseignants et des conseillers d'orientation, ainsi que des actions relatives à l'accueil dans les entreprises, des enseignants et des conseillers d'orientation.

Article 10-4

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les parties signataires rappellent que les conventions collectives doivent définir, notamment, les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification et notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou aux titres homologués à condition que ces diplômes ou titres aient été créés ou homologués depuis plus d'un an.

Article 10-5

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les modalités de mise en oeuvre des orientations prévues aux articles 10-1 et 10-3 ci-dessus et les conditions dans lesquelles sont mobilisés les moyens nécessaires à leur application, sont examinées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) et font l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans la branche pouvant aboutir à des accords de branche.

Chapitre II

Place et rôle des partenariats régionaux

Article 10-6

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à la conclusion entre l'État, les Régions et les branches professionnelles, après consultation des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) et, le cas échéant, des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE), de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en oeuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

Article 10-7

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Pour les formations à caractère transversal et interprofessionnel, les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) dans le cadre des attributions qui sont les leurs en matière de formation, peuvent être consultées et formuler des propositions.

Elles peuvent être également consultées et éventuellement associées aux actions d'information des jeunes et de leur famille en vue de favoriser une meilleure orientation scolaire et professionnelle.

Chapitre III

Formations initiales sous statut scolaire

Article 10-8

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Dans les entreprises qui accueillent en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, des enseignants dispensant ces

formations ou des conseillers d'orientation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont informés des conditions dans lesquelles s'effectue cet accueil. Les délégués syndicaux en sont également informés.

Article 10-9

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Pour les périodes obligatoires de formation en entreprise, prévues pour les élèves et les étudiants dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule cette période de formation et en particulier sur :

- les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur formation,
- le nombre de jeunes concernés,
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant leur période de formation,
- la progression selon laquelle sera organisée cette période de formation,
- les modalités de liaison entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement,
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de période de formation.

A cette occasion, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les modalités d'accueil des enseignants dans l'entreprise ainsi que sur les conditions d'exercice du congé-enseignement.

Article 10-10

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Dans le cadre des attributions qui sont les leurs en matière de formation, les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) peuvent, en complément des actions conduites par les professions, rechercher les voies et les moyens les plus appropriés en vue d'aider au rapprochement de l'offre et de la demande de stages en entreprise.

Article 10-11

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et l'insertion professionnelle des titulaires de ces diplômes sont examinés par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) des professions.

Chapitre IV

Apprentissage

Article 10-12

(Avenant du 8 janvier 1992) Les orientations relatives à l'apprentissage sont définies au niveau professionnel. Elles font l'objet d'une concertation avec l'État et les Régions. Leur mise en oeuvre peut être assurée dans le cadre de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles conclus entre l'État, les Régions et les branches professionnelles selon les modalités prévues à l'article 10-6 ci-dessus. Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) sont périodiquement informées de la mise en oeuvre de ces contrats d'objectifs.

Article 10-13

(Avenant du 8 janvier 1992) Des accords nationaux de branche peuvent déterminer les modalités, y compris paritaires, de mise en oeuvre des orientations relatives au développement de l'apprentissage et préciser les modalités d'organisation de l'apprentissage ainsi que les dispositions particulières à prévoir éventuellement pour la préparation des diplômes de différents niveaux. Les Régions sont consultées, au préalable, sur les dispositions de ces accords dont la mise en oeuvre peut impliquer leur participation. Ces accords peuvent notamment :

- indiquer les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis ;
- réduire ou allonger la durée des contrats d'apprentissage, entre un et trois ans, afin de tenir compte du type de diplôme ou titre préparé, du niveau de qualification visé, de la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis (CFA) fixée, le cas échéant, par le règlement d'examen ;
- déterminer en moyenne annuelle, sur les années d'application du contrat, le temps minimum de présence de l'apprenti en centre de formation d'apprentis (CFA), pour chaque titre ou diplôme préparé, sans que ce temps puisse être inférieur au minimum légal.

Pour déterminer ce temps minimum, les parties signataires recommandent qu'il soit tenu compte de la nécessité :

- d'adapter à la spécificité de chaque titre ou diplôme préparé, la répartition des durées de formation pratique, technique théorique et générale ;
- d'assurer à l'apprenti un niveau de formation générale lui permettant d'évoluer au cours de sa vie professionnelle et, le cas échéant, de poursuivre des études sous statut scolaire ou universitaire.

Le temps de présence de l'apprenti en entreprise résultant des dispositions de ces accords de branche ne devrait pas être inférieur à 50 % de la durée du contrat d'apprentissage.

- prévoir des actions de formation pour les maîtres d'apprentissage ;
- fixer les modalités les mieux adaptées pour inciter les entreprises à reconnaître et valoriser la fonction de maître d'apprentissage ;
- et indiquer, le cas échéant, les conditions dans lesquelles sont mobilisés les moyens nécessaires au développement de l'apprentissage.

Article 10-14

(Avenant du 8 janvier 1992) Pour les formations à caractère transversal et interprofessionnel organisés dans le cadre de l'apprentissage, les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) dans le cadre des attributions qui sont les leurs en matière de formation, peuvent être consultées et formuler des propositions.

Article 10-15

(Avenant du 8 janvier 1992) Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans les entreprises, la formation des apprentis compte tenu des dispositions éventuellement arrêtées par la branche, telles que prévues à l'article 10-13 du présent accord et notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé,
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage,
- les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi d'apprentis,

- l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Il est en outre informé :

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation,
- des perspectives d'emploi des apprentis.

Cette consultation et cette information ont lieu, si possible, à l'occasion des réunions prévues à l'article 40-5 et, *si nécessaire, suivant les modalités de l'article 40-10 ci-après.*

Article 10-16

(Avenant du 5 juillet 1994) En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis.*

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 % à un ou plusieurs Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou à l'un des établissements visés aux articles L. 118-2-1 et L. 118-3-1 du code du Travail, elle en verse la totalité ou le solde :*

- à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) professionnel ou interprofessionnel, désigné par la branche, lorsqu'un accord de branche le prévoit.

- à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) interprofessionnel national ou régional, en l'absence d'accord de branche.

Ces fonds collectés par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises, sont versés aux centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par les accords de branche ou à défaut d'accord de branche, selon des modalités définies par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), sans préjudice des dispositions des articles L. 118-2-1 et L. 118-3-1 du code du Travail.

Article 10-17

(Avenant du 8 janvier 1992) Une entreprise ne peut engager d'apprenti que si elle a fait l'objet d'un agrément délivré, notamment, en tenant compte des techniques mises en oeuvre, de la qualification de son personnel et des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. La demande d'agrément doit comporter l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'agrément peut être remis en cause si les conditions ayant prévalu à son obtention ne sont plus remplies.

Par entreprise, au sens du présent article, on entend, dans les entreprises à établissements multiples, soit l'entreprise elle-même et ceux de ses établissements qu'elle désigne expressément à cette fin, soit une ou plusieurs entités constituées par elle à cette fin et regroupant un ou plusieurs établissements expressément désignés.**

** Déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise, à défaut de la mise en oeuvre des dispositions contenues dans la lettre paritaire visant à substituer lesdites exonérations par une prime forfaitaire dont le montant serait fixé en fonction du temps de présence de l'apprenti en Centre de Formation d'Apprentis (CFA).*

*** Extension sous réserve de l'application de l'article R. 117-2 du code du Travail.*

Article 10-18

(Avenant du 8 janvier 1992) Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article 60-2 du présent accord, l'employeur dont l'entreprise a reçu l'agrément visé ci-dessus, choisit le maître d'apprentissage sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et en fonction de critères de base définis par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) visé à l'article 84-1 du présent accord.*

Devront notamment être pris en compte les diplômes, l'expérience professionnelle et le niveau de qualification qui devra être au moins égal à celui que prépare l'apprenti.**

L'employeur informe l'autorité administrative compétente de l'identité de l'intéressé.*

Dans les petites entreprises, le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même.

La formation d'un apprenti peut être assurée par plusieurs maîtres d'apprentissage, conjointement ou successivement. Dans ce cas, l'un d'entre eux est désigné pour veiller à la qualité de la formation de l'apprenti, assurer la coordination de cette formation au sein de l'entreprise, ainsi que la liaison avec le Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences correspondant au titre ou diplôme préparé, en liaison avec les formateurs du Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Pour favoriser l'exercice de sa mission, le maître d'apprentissage :

- dispose du temps nécessaire à cette mission, tout en continuant à exercer son activité,
- participe, en tant que de besoin, aux réunions de coordination organisées par le Centre de Formation d'Apprentis (CFA),
- bénéficie d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une politique spécifique à cette fonction.

Les parties signataires recommandent l'élaboration et la mise en oeuvre, par les professions, de programmes et d'actions de formation technique et pédagogique des maîtres d'apprentissage des entreprises de la branche concernée, lorsque cela s'avère nécessaire.

Article 10-19

(Avenant du 8 janvier 1992) Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) et d'assurer une collaboration régulière et les liaisons nécessaires entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs du Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ; cette collaboration est assurée dans les conditions fixées par la réglementation ou, le cas échéant, par les accords de branche visés à l'article 10-13 du présent accord. Elles considèrent, de plus, que l'amélioration de la qualité de l'apprentissage nécessite que soient examinées régulièrement les conditions d'emploi des personnels des Centres de Formation d'Apprentis (CFA). Dans cet esprit, elles souhaitent que les conditions d'emploi et de rémunération des personnels concernés soient réglées par voie d'accords collectifs.

Article 10-20

(Avenant du 8 janvier 1992) Les conventions mentionnées à l'article 10-3 peuvent également prévoir des actions pour l'information ou la formation technique des enseignants des établissements publics ou privés, sous contrat qui concourent à la formation des apprentis en application de l'article L. 116-1-1 du code du Travail.

* Extension sous réserve de l'application de l'article R. 117-2 du code du Travail et, en ce qui concerne le premier alinéa, extension sous réserve également de l'article R. 117-11 du code du Travail.

** Extension sous réserve de l'application de l'article R. 117-11 du code du Travail.

Article 10-21

(*Avenant du 8 janvier 1992*) Les parties signataires soulignent la nécessité de développer l'information et l'orientation des jeunes sur l'apprentissage, notamment, par :

- une implication des branches professionnelles, auxquelles sont associées les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE), conformément aux dispositions du second alinéa de l'article 10-7 du présent accord,

- l'accueil, dans les entreprises, de jeunes dans le cadre de conventions d'aide au choix professionnel.

Article 10-22

(*Avenant du 8 janvier 1992*) Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire conformément aux dispositions de l'article 10-24 du présent accord, à assurer à un jeune âgé de moins de 26 ans une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de Formation d'Apprentis (CFA). L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et en entreprise.

Article 10-23

(*Avenant du 8 janvier 1992*) L'employeur apporte à l'apprenti, au moment de la signature du contrat d'apprentissage, des éléments personnalisés d'information relatifs au déroulement de sa formation tant dans l'entreprise que dans le Centre de Formation d'Apprentis (CFA), à partir notamment des documents pédagogiques établis par le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et conformes aux annexes pédagogiques de la convention portant création du Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Article 10-24

(*Avenant du 8 janvier 1992*) A défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération nette des apprentis ne peut être inférieure à la rémunération brute, prévue au 13ème alinéa de l'article 20-6 du présent accord, diminuée des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.

Le barème prévu pour les jeunes de 16 et 17 ans s'applique aux apprentis de moins de 16 ans.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est de trois ans, le pourcentage applicable pour calculer la rémunération de la troisième année est celui de la seconde année correspondant à la tranche d'âge à laquelle appartient l'apprenti pendant sa troisième année de contrat, majorée de 20 points.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, il reçoit une rémunération qui ne peut être inférieure à celle prévue pour la dernière année du contrat précédent, sauf à bénéficier de l'application du barème prévu pour les différentes tranches d'âge.*

Article 10-25

(*Avenant du 8 janvier 1992*) Des représentants des salariés siègent dans les Conseils de Perfectionnement des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) d'entreprises, ainsi que dans ceux des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) gérés paritairement ou par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci. Leur nombre est égal à celui des représentants des employeurs prévu comme devant siéger dans ces instances.

* Extension sous réserve de l'application de l'article D. 117-1 du code du Travail.

Les parties signataires recommandent que le nombre de représentants des organisations patronales et syndicales soit fixé dans les limites nécessaires au bon fonctionnement de ces Conseils de Perfectionnement.

Les représentants des salariés qui siègent dans ces Conseils de Perfectionnement sont désignés :

- par le comité d'entreprise *ou sa commission de formation*, lorsqu'il s'agit d'un centre de formation d'apprentis (CFA) d'entreprise,

- par les organisations syndicales elles-mêmes, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre les organismes d'employeurs gestionnaires de ces centres et les organisations syndicales intéressées, lorsqu'il s'agit d'un centre de formation d'apprentis (CFA) gérés paritairement ou par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci.

Le temps passé aux réunions du Conseil de perfectionnement et, le cas échéant du conseil d'administration, par les représentants des salariés sera rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le Conseil de perfectionnement. Lesdits centres examineront les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

Article 10-26

(Avenant du 8 janvier 1992) Sont soumis, pour avis, au Conseil de perfectionnement désigné à l'article 10-25 ci-dessus :

- le règlement intérieur du centre,
 - les perspectives d'ouverture ou fermeture de sections,
 - l'organisation et le déroulement de la formation,
 - les modalités de la relation entre les entreprises et le centre,
 - le contenu des conventions passées en application de l'article L. 116-1-1 du code du Travail,
- et sont présentés :

- les référentiels des formations et des diplômes,
- les résultats aux examens,
- les décisions de retraits d'agrément.

Le Conseil de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprentis,
- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des formateurs, et suit l'application des orientations définies de ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre.

Article 10-27

(Avenant du 8 janvier 1992) Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) prévu à l'article 84-1 est chargé du suivi du présent chapitre.

Dans ce cadre, il a pour mission de :

- recueillir, notamment auprès des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) et des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE), les informations relatives au fonctionnement de l'apprentissage,

- établir, à partir de ces données, des informations à l'attention des parties signataires,
- préciser en tant que de besoin, les modalités d'application du présent chapitre et, le cas échéant, formuler des propositions.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE

Chapitre I

Dispositions communes

Article 20-1

(Avenant du 5 juillet 1994) Les jeunes de moins de vingt-six ans, libérés de l'obligation scolaire, peuvent, en dehors du cadre de la première formation, compléter leur formation initiale, en participant à des actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle, sans que cela constitue une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Ces actions ont pour objectif soit l'adaptation à un emploi, soit l'acquisition d'une qualification professionnelle, soit une orientation professionnelle active permettant de favoriser une insertion professionnelle des intéressés par une première expérience en entreprise.

A chacun de ces objectifs correspondent un public spécifique et un contrat de travail écrit dont la nature juridique et les modalités sont adaptées à ses caractéristiques.

Afin de favoriser l'accès des jeunes de vingt-six ans aux contrats d'insertion en alternance, des dispositions spécifiques aux salariés temporaires, visés au chapitre IV du titre deuxième du Livre premier du code du Travail, pourront être définies par voie d'accord de branche.

Article 20-2

(Avenant du 5 juillet 1994) Lorsque l'objectif poursuivi est l'adaptation à l'emploi, ou l'acquisition d'une qualification professionnelle, les actions visées à l'article précédent sont constituées par une formation en alternance qui associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés par des organismes de formation, et l'acquisition de compétences professionnelles par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

Lorsque l'objectif poursuivi est l'insertion professionnelle par une orientation professionnelle active, des actions adaptées sont associées à l'exercice en entreprise d'activités professionnelles diversifiées.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions d'orientation professionnelle active se déroulent pendant le temps de travail et en situation hors production.

Les bénéficiaires de ces contrats peuvent, si nécessaire et avec leur consentement, effectuer un bilan de compétences réalisé par un organisme externe à l'entreprise.

Article 20-3

(Avenant du 5 juillet 1994) Dans le cadre des contrats définis ci-dessus, les activités des jeunes sont suivies par un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte de son niveau de qualification, qui devra être au moins égal à celui du jeune et de l'objectif à atteindre. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat. Le tuteur suit les activités de trois jeunes au plus, tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

Pour favoriser l'exercice de ces missions, il bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

Article 20-4

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les jeunes titulaires de ces contrats bénéficient des dispositions relatives au rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

En particulier, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par type de contrat, âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions dans lesquelles se dérouleront les contrats et en particulier sur :
 - les conditions d'accueil et d'encadrement des jeunes pendant la durée de leur contrat ;
 - les informations données au jeune sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
 - les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
 - les conditions de mise en oeuvre des actions visées à l'article 20-1 du présent titre ;
- les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d'appréciation et de validation.

La consultation a lieu à l'occasion des deux réunions prévues à l'article 40-5 ci-après. Les trois formules de contrats d'insertion en alternance sont prises en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue de l'article L. 432-3-1 du code du Travail.

Chapitre II

Dispositions particulières relatives aux contrats d'insertion en alternance

a) le contrat d'orientation

Article 20-5

(Avenant du 26 février 1997) Le contrat d'orientation a pour objet de favoriser par une première expérience en entreprise et par l'élaboration d'un projet professionnel, l'orientation active des jeunes reconstruisant des difficultés d'insertion professionnelle.

Il doit leur permettre de trouver le plus tôt possible leur place dans un processus de qualification ou dans un emploi.

Le contrat d'orientation s'adresse à deux publics :

- les jeunes de moins de vingt-deux ans n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de moins de vingt-cinq ans, titulaires d'un diplôme de niveau IV de la nomenclature de l'Education Nationale, mais non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel, ou d'un diplôme de niveau III de ladite nomenclature, et ayant abandonné leurs études supérieures.

Le contrat d'orientation est un contrat de travail d'un type particulier d'une durée non renouvelable :

- de neuf mois maximum, pour le premier public ;
- de trois à six mois maximum, pour le second public.

Ce contrat est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 du code du Travail.

Il ne peut se substituer à des emplois permanents ou non de l'entreprise.

Le contrat d'orientation doit permettre la mise en oeuvre, en tant que de besoin, des actions suivantes :

- la mise à niveau pouvant permettre l'accès à un emploi direct, ou à un contrat de qualification ou d'apprentissage ;
- l'orientation par la découverte et la connaissance de l'entreprise et de ses métiers, par la rencontre avec plusieurs métiers ou types de métiers, et plusieurs entreprises ;
- le bilan et l'évaluation des acquis ;
- la construction d'un projet professionnel ;
- la recherche active d'emploi.

Les actions prévues à l'alinéa ci-dessus, dispensées pendant la durée du contrat d'orientation, doivent être au minimum d'une durée égale à vingt-cinq pour cent de la durée totale du contrat pour le premier public, et à vingt pour cent de la durée totale du contrat pour le second public. Elles font l'objet d'une convention conclue entre l'entreprise et un organisme de formation ayant fait l'objet d'une déclaration, ou avec un organisme figurant sur une liste établie par une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) ou par une Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi (COPIRE). Ces actions sont réalisées pour un minimum de soixante-quinze pour cent de leur durée dans l'organisme avec lequel la convention a été conclue. Cette convention prévoit les modalités de la coordination entre le tuteur de l'entreprise et l'organisme chargé de la mise en oeuvre de ces actions.

Lors de la conclusion du contrat d'orientation, l'employeur remet au jeune concerné, un document d'information sur les objectifs et le contenu du contrat d'orientation.

(Avenant du 5 juillet 1994) La durée hebdomadaire de l'activité du jeune incluant le temps passé en formation ne peut déroger ni à la durée légale du travail, le régime des équivalences réglementaires ne s'appliquant pas, ni aux règles régissant le repos dominical.

Pendant la durée du contrat, la rémunération versée au jeune ne peut être inférieure à :

- 30 % du SMIC pour les jeunes de 16 à 17 ans,
- 50 % du SMIC pour les jeunes de 18 à 20 ans,
- 65 % du SMIC pour les jeunes de 21 ans et plus.*

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat d'orientation, le jeune conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat.

Lorsque le bénéficiaire d'un contrat d'orientation rompt la relation contractuelle avant l'échéance du terme pour occuper un autre emploi, cette rupture n'ouvre pas droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts.**

A la fin du contrat, dans le cas où le jeune ne reste pas dans l'entreprise, l'employeur, en liaison avec le tuteur, remet au jeune une attestation écrite précisant les compétences et les aptitudes acquises. Cette attestation reste la propriété exclusive du jeune.

* Extension de cet alinéa sous réserve de l'application des articles L. 981-8 et L. 981-10 du code du Travail.

** Extension de cet alinéa sous réserve de l'application de l'article L. 981-8 du code du Travail.

b) le contrat de qualification

Article 20-6

(Avenant du 5 juillet 1994) Le contrat de qualification a pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle telle que définie ci-dessous.

Ce contrat s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale par une formation professionnelle, soit qu'ils n'aient pas de qualification reconnue, soit que leur qualification ne leur permette pas l'accès aux emplois proposés.

Le contrat de qualification est un contrat de travail de type particulier, d'une durée de six à vingt-quatre mois, conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 du code du Travail.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

- sanctionnée par un titre tel que défini à l'article 8 de la loi 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ;

- ou définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche professionnelle ;

- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;

- ou sanctionnée par un diplôme tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique, *sous réserve que ce diplôme soit inscrit sur la liste visée à l'alinéa ci-dessous.*

Un accord de branche, ou la commission paritaire nationale de l'emploi (CNPE) dans les conditions définies par accord de branche, détermine la liste des diplômes de l'enseignement technologique tels que définis à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique, pouvant être préparés dans le cadre du contrat de qualification.

Le jeune s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Lors de la conclusion du contrat, l'employeur détermine avec le jeune, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur, et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme, ainsi que les conditions d'évaluation de la formation.

Lorsque la qualification visée est une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ces précisions font également l'objet d'un document écrit, annexé au contrat.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés pendant la durée du contrat, doivent être au minimum d'une durée égale à 25 % de la durée totale du contrat *et au maximum d'une durée calculée au prorata temporis de la durée totale du contrat dans la limite de 1 200 heures pour un contrat de deux ans.* Ils font l'objet d'une convention avec un organisme de formation, conclue préalablement à l'organisation de l'action de formation.

Les actions de formation qui s'inscrivent dans un cursus scolaire ou universitaire et qui sont mises en place à l'initiative d'un établissement d'enseignement, ne peuvent donner lieu à la conclusion de telles conventions.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les enseignements reçus et les activités exercées par le jeune se déroulent dans les conditions prévues par le contrat.

La durée hebdomadaire de l'activité du jeune incluant le temps passé en formation ne peut pas déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Les bénéficiaires de ce contrat perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure, soit à une fraction du salaire minimum de la catégorie professionnelle de l'emploi occupé, soit à une fraction du SMIC.

A défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, spécifiques aux titulaires de ces contrats et tenant compte de la nature de certains publics concernés, notamment des jeunes de vingt et un ans et plus, la rémunération définie à l'alinéa précédent ne peut être inférieure :

- pour les jeunes âgés de 16 et 17 ans, à 30 % du SMIC pendant la première année d'exécution de leur contrat et à 45 % du SMIC pendant la seconde année ;

- pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans, à 50 % du SMIC pendant la première année d'exécution de leur contrat et à 60 % du SMIC pendant la seconde année ;

- pour les jeunes de 21 ans et plus, à 65 % du salaire minimum correspondant à l'emploi qu'ils occupent dans l'entreprise pendant la première année et à 75 % pendant la seconde année.*

Lorsque le contrat a été précédé d'un contrat d'orientation visé à l'article 20-5 ci-dessus, la durée de ce contrat est prise en compte pour le calcul de la rémunération.**

A l'issue du contrat :

- lorsque la qualification visée doit être sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique, l'employeur, en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention, s'assure de la présentation du jeune aux épreuves prévues ;

- lorsque la qualification visée a été définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche professionnelle, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite Commission Paritaire ;

- lorsque la qualification visée est une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, l'évaluation de la formation reçue par le jeune est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention et dans les conditions fixées dans le document annexé au contrat.

Le jeune en contrat de qualification est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation de la qualification acquise.

Pour la préparation directe de ces épreuves, il participe, dans la limite de trois jours ouvrables, à des actions de formation ou des enseignements spécialement dispensés dans la structure de formation, dans les conditions prévues par la convention de formation visée au neuvième alinéa du présent article.

Les résultats des évaluations prévues ci-dessus sont mentionnés dans des attestations écrites qui sont remises aux jeunes et restent leur propriété exclusive.

Lorsque le contrat est rompu avant son terme, l'organisme de formation remet à l'intéressé une attestation indiquant la formation suivie et sa durée.

Le contrat de qualification peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du jeune ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du jeune aux épreuves d'évaluation prévues ci-dessus.***

* Extension de ce tiret sous réserve de l'application de l'article D. 980-1 du code du Travail.

** Extension de cet alinéa sous réserve de l'application de l'article L. 981-3 du code du Travail.

*** Extension de cet alinéa sous réserve de l'application de l'article L. 981-10 du code du Travail.

c) le contrat d'adaptation

Article 20-7

(Avenant du 5 juillet 1994) Les formations ayant pour objet l'adaptation à un emploi sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier conclu entre un jeune de moins de 26 ans et une entreprise.

Ce contrat est à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu dans le cadre de l'article L. 122-2 du code du Travail et peut être renouvelé une fois lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du jeune ou de la défaillance de l'organisme de formation ; sa durée est comprise entre six et douze mois.

Lorsque ce contrat est à durée indéterminée, la période d'adaptation incluant la formation d'adaptation visée à l'alinéa ci-dessous, est comprise entre six et douze mois.

L'employeur s'engage à assurer au jeune une formation en alternance lui permettant de s'adapter à l'emploi considéré.

Le jeune s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Lors de la conclusion du contrat, l'employeur détermine avec le jeune au cours d'un entretien auquel participent le tuteur et, le cas échéant, le dispensateur de formation, les objectifs et le contenu de cette formation d'adaptation.

Ces objectifs et ce programme sont mentionnés dans un document écrit, annexé au contrat.

Le tuteur a pour mission de contribuer à l'acquisition par le jeune, du savoir-faire et des compétences nécessaires à la tenue des postes de travail et à favoriser son intégration dans l'entreprise.

La formation prévue au contrat a une durée de 200 heures, sauf dérogations pour une durée supérieure, décidées selon les modalités définies par accord de branche.*

La durée hebdomadaire de l'activité du jeune incluant le temps passé en formation ne peut pas déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Pendant la période au cours de laquelle a lieu cette formation, le jeune bénéficiaire du contrat perçoit une rémunération qui, sous réserve de l'application du SMIC, ne peut être inférieure à 80 % de la rémunération minimale fixée par la convention collective applicable dans l'entreprise pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, spécifiques aux titulaires de ces contrats.

A l'issue de la période de formation, une évaluation de la formation reçue par le jeune est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec le tuteur et le dispensateur de formation. Les résultats de cette évaluation sont mentionnés dans une attestation écrite remise au jeune. Elle reste sa propriété exclusive.

Chapitre III

Fonctionnement du dispositif

Article 20-8

(Avenant du 5 juillet 1994) Un Groupe Technique Paritaire (GTP), mis en place par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) prévu à l'article 84-1 du présent accord, est chargé d'assurer la préparation des décisions du Comité portant sur le présent titre.

* Extension de cet alinéa sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

Dans ce cadre, il a pour mission de :

- recueillir auprès des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE), des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) et des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) les informations nécessaires à la connaissance du fonctionnement du système et de sa situation financière ;

- établir, à partir de ces données, des informations statistiques à l'intention des parties signataires ;

- préciser en tant que de besoin, les modalités d'application du présent titre et, le cas échéant, formuler des propositions.

Le CNPF est chargé d'en assurer le secrétariat.

Ce Groupe Technique Paritaire (GTP) bénéficie, notamment pour l'élaboration des informations statistiques susvisées, et pour la réalisation d'enquêtes qui pourraient s'avérer nécessaires auprès des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), du concours des services de l'Association de Gestion du Fonds des Formations en Alternance (AGEFAL), après accord du Conseil d'Administration de celle-ci.

Il communique en tant que de besoin les extraits des procès-verbaux de ses réunions aux Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), aux Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE), aux Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) et à l'Association de Gestion du Fonds des Formations en Alternance (AGEFAL), visée à l'article 20-13 ci-après.

Article 20-9

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) et les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE), chacune dans leur champ de compétence :

- font le bilan de l'application du présent titre et formulent le cas échéant des recommandations visant à améliorer cette application ;

- examinent les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;

- définissent les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés, en fonction des circonstances propres à leur région ou à leur branche professionnelle, dès lors qu'ils sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services de l'ANPE, à des jeunes de 22 ans au plus titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau V ou de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau IV ainsi que, lorsqu'ils présentent de réelles difficultés d'insertion à des jeunes de moins de 26 ans, titulaires ou non d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ; elles en informent préalablement à leur mise en oeuvre le Groupe Technique Paritaire (GTP) prévu à l'article 20-8 du présent accord ;

- communiquent au Groupe Technique Paritaire (GTP) les informations dont elles disposent sur l'application du présent titre.

Article 20-10

(Avenant du 5 juillet 1994) Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE), compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE), définissent les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat défini à l'article 20-6 ci-dessus. Elles les communiquent au Groupe Technique Paritaire (GTP) visé à l'article 20-8 du présent titre qui les porte à la connaissance des différents Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).

Article 20-11

(Avenant du 5 juillet 1994) Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) sont chargés de développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats d'insertion en alternance et d'apprentissage dans le champ de compétence pour lequel ils ont obtenu l'agrément.

Ils reçoivent les fonds versés par les entreprises *au titre de l'article 10-16* et du deuxième tiret de l'article 70-2 visé ci-dessous ainsi que les contributions affectées par les entreprises employant moins de dix salariés au financement des contrats d'insertion en alternance et les fonds versés par l'Association de Gestion du Fonds des Formations en Alternance (AGEFAL) conformément aux dispositions des articles 20-12 et 20-13 ci-dessous.

Leurs instances paritaires compétentes définissent :

- les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des trois contrats visés aux articles 20-5 à 20-7 ci-dessus, y compris la formation des tuteurs prévue à l'article 20-3 du présent titre, *ainsi qu'aux contrats d'apprentissage* ;
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge ;
- le montant et l'affectation des dépenses d'information* ;
- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises ou aux centres de formation d'apprentis en application des barèmes forfaitaires.

Pour l'accomplissement de leur mission, les membres des instances paritaires compétentes doivent pouvoir disposer de toutes les informations correspondant à ces attributions et notamment de celles qui sont transmises au Groupe Technique Paritaire (GTP) et à l'Association de Gestion du Fonds des Formations en Alternance (AGEFAL).

Article 20-12

(Avenant du 5 juillet 1994) Les entreprises doivent consacrer au financement des contrats visés aux articles 20-5 à 20-7 du présent titre un pourcentage minimum de leur masse salariale, défini au titre VII du présent accord.

Sauf autre disposition conventionnelle, les entreprises peuvent :

- soit utiliser par elles-mêmes tout ou partie de leurs contributions ;
- soit verser tout ou partie de leurs contributions à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dont elles relèvent.

En cas de versements à des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) interprofessionnels régionaux, lesdits OPCA bénéficiaires sont ceux des lieux respectifs d'implantation des différents établissements des entreprises concernées.

Dans ce cadre, un accord de branche conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés peut prévoir qu'une partie des fonds recueillis par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) sont affectés aux Centres de Formation d'Apprentis (CFA), selon les modalités et dans des conditions définies par ledit accord, dont les dispositions doivent être conformes à celles prévues à l'article 10-16 du présent accord.**

Article 20-13

(Avenant du 5 juillet 1994) L'Association de Gestion du Fonds des Formations en Alternance (AGEFAL) qui est composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national

* Extension de ce tiret sous réserve de l'application de l'article R. 964-16-1 du code du Travail.

** Extension de cet alinéa sous réserve de l'application de l'article 30, du paragraphe IV, de la loi de finances pour 1985 n° 84-1208 du 29 décembre 1984.

interprofessionnel, a pour objet, dans le cadre des orientations définies par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) prévu à l'article 84-1 ci-après :

- de recevoir et de gérer :
 - les sommes, qui n'ayant pas été utilisées par les entreprises au titre des formations en alternance, sont versées au Trésor Public en application du code général des impôts ;
 - les excédents des sommes versées par les entreprises au titre du financement des contrats d'insertion en alternance visés au présent accord, constatés par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) conformément à la réglementation en vigueur ;
 - les autres ressources prévues par ses statuts ;
- d'attribuer aux Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), sous forme de subventions, selon les principes définis par le Groupe Technique Paritaire (GTP), les sommes qu'elle reçoit ;
- de prendre toutes mesures pour assurer son fonctionnement et de passer à cet effet toute convention qui s'avérerait nécessaire à l'accomplissement de son objet.

L'Association de Gestion du Fonds des Formations en Alternance (AGEFAL) fait connaître périodiquement au secrétariat du Groupe Technique Paritaire (GTP) la liste des besoins de subventions qui lui sont présentés et des subventions qu'elle a consenties.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS DE FORMATION DES SALARIÉS

Section I - Le congé individuel de formation des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Chapitre I

Modalités d'obtention du congé individuel de formation

Article 31-1

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Article 31-2

(Avenant du 5 juillet 1994) Les actions de formation visées à l'article 31-1 précédent peuvent avoir ou non un caractère professionnel.

Elles peuvent être soit continues et à temps plein, soit à temps partiel, soit comprendre des enseignements discontinus constituant un cycle pédagogique ; elles peuvent aussi comprendre un temps de travail personnel complémentaire au temps de formation ou une période d'application en entreprise en liaison avec les objectifs de l'action de formation, et, en plus de la formation professionnelle proprement dite, un stage en entreprise ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à son accomplissement.

Elles doivent permettre aux salariés de changer d'activité, de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale, ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification.

Pour les salariés ne relevant pas d'un accord conclu en application de l'article 40-12 du présent accord, elles doivent aussi permettre de se perfectionner professionnellement.

Article 31-3

(Avenant du 5 juillet 1994) Pour l'application de l'article précédent, chaque salarié peut demander une autorisation d'absence en vue de suivre une action de formation telle que définie à l'article 31-2 ci-dessus.

La durée de l'absence est égale à la durée nécessaire à la formation choisie, compte tenu du calendrier présenté par le dispensateur et, le cas échéant, du temps de trajet nécessaire. Elle ne peut excéder un an s'il s'agit d'une action de formation continue et à temps plein ou 1 200 heures s'il s'agit d'une action de formation discontinuée ou à temps partiel.

Dans le cadre des dispositions de l'article 31-17 du présent accord, le Comité Paritaire du Congé individuel de Formation (COPACIF) établira la liste des formations nécessitant le dépassement de cette durée.

Article 31-4

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Sous réserve des dispositions faisant l'objet des articles 31-8 et 31-10 ci-dessous destinées à tenir compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le pourcentage maximum d'absences simultanées, l'autorisation d'absence est de droit pour tous les salariés qui prennent l'initiative de demander à titre individuel un congé pour suivre une formation qui n'a pas été intégrée dans le plan de formation, dès lors qu'ils remplissent un certain nombre de conditions liées :

- à l'ancienneté dans l'entreprise,
- au temps écoulé depuis la précédente participation à une action de formation suivie dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Article 31-5

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés au congé individuel de formation est fixée à vingt-quatre mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont douze dans l'entreprise.

Toutefois, les salariés relevant d'entreprises artisanales de moins de dix salariés doivent justifier d'une ancienneté d'au moins trente-six mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont douze dans l'entreprise.

Ces conditions d'ancienneté ne sont pas exigées des salariés ayant changé d'emploi du fait d'un licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel et n'ayant pas suivi une action de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur emploi.

Article 31-6

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Tout salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation ne peut prétendre au bénéfice d'un autre congé individuel de formation avant un certain temps, dit délai de franchise.

Ce délai est au minimum de six mois, au maximum de six ans.

Entre ces deux limites, le délai de franchise exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par douze.

Lorsque l'action de formation pour laquelle une autorisation de congé individuel a été obtenue, est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la

formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Article 31-7

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) La demande d'autorisation d'absence du salarié ayant conçu un projet individuel de formation, doit être formulée par écrit le plus tôt possible et au moins quatre mois à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de six mois ou plus, et au moins deux mois à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à une action de formation continue à temps partiel ou de moins de six mois.

Elle doit indiquer la date d'ouverture de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

Article 31-8

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées aux articles 31-5 et 31-6 ci-dessus demandent une autorisation d'absence en vue d'une formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord particulier, 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, la satisfaction à une demande de congé individuel peut être différée si le nombre d'heures de congé demandé dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé individuel de formation auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

En outre, dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à la demande de congé individuel de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise.

Article 31-9

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Lorsque, dans le cadre des dispositions de l'article 31-8 ci-dessus, plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre celles qui sont formulées par :

- 1) les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report,
- 2) les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe,
- 3) les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4) les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé individuel de formation.*

* Aux termes de l'arrêté du 2 octobre 1992, extension sous réserve de l'application de l'article R. 931-2 tel qu'il résulte du décret n° 92-1065 du 2 octobre 1992. Selon nous, la rédaction de la seconde partie de cette clause est erronée car le décret n° 92-1065 précité ne porte pas modification de l'article R. 931-2. En revanche, la première partie de la clause est selon nous juste car l'article R. 931-2 concerne l'ordre prioritaire de satisfaction par l'employeur des demandes de congé individuel de formation.

Article 31-10

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Pour des raisons motivées de service et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, l'employeur peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder neuf mois.

Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister.

Article 31-11

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Le bénéficiaire du congé individuel de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective de l'action de formation.

La non fréquentation, sans motif valable, de l'action de formation entraîne la suppression de l'autorisation d'absence.

Chapitre II

Contribution des entreprises au financement des congés individuels de formation

Article 31-12

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Le paiement des dépenses occasionnées par la prise en charge des rémunérations et des frais de formation des salariés en congé individuel de formation est assuré par le versement par les entreprises d'une fraction de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

Le montant de cette fraction est défini à l'article 70-2 du présent accord.

Cette fraction est distincte de tous les autres versements pour la formation auxquels les entreprises sont tenues par un texte législatif, réglementaire ou contractuel.

Article 31-13

(Avenant du 5 juillet 1994) Sans préjudice des dispositions des articles 40-15 et 40-16 du présent accord, les entreprises ou établissements effectuent la totalité du versement auquel elles sont tenues, en application de l'article 31-12 du présent titre à un Organisme Paritaire de Congé Individuel de Formation (OPACIF) à compétence interprofessionnelle et régionale.

Chapitre III

Gestion des contributions des entreprises

Article 31-14

(Avenant du 5 juillet 1994) Les organismes visés à l'article 31-13 ci-dessus ont pour mission, dans le respect des dispositions du présent titre et des règles d'application fixées par le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) prévu à l'article 31-16 ci-dessous :

- de collecter directement ou indirectement, dans des conditions définies par le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF), et de gérer les contributions des entreprises prévues à l'article 31-12 ci-dessus ;

- de développer une politique incitative du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences ;

- de définir, dans le respect des règles fixées par le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) prévu à l'article 31-16 ci-dessous, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels ils examineront les demandes de prise en charge. Ils mentionnent ces priorités, critères et échéancier dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge qu'ils tiennent à la disposition de toute personne intéressée ;

- de prendre en charge, dans les conditions définies ci-dessus, tout ou partie des dépenses afférentes aux congés individuels de formation et au congé de bilan de compétences dont bénéficient les salariés des entreprises ou établissements relevant de leur champ d'application régional ;

- d'assurer l'information et le conseil des salariés sur le congé individuel de formation et sur les formations existantes, en liaison avec toutes les instances professionnelles et interprofessionnelles qui exercent, dans le même ressort géographique des responsabilités dans le domaine de la formation continue ;

- d'assurer l'information et le conseil des salariés sur le congé de bilan de compétences tel que défini à la section II du présent titre.

Afin de permettre au Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) visé à l'article 31-16 ci-dessous, de réaliser le bilan qu'il doit présenter aux parties signataires, les différents organismes visés à l'article 31-13 précédent, adressent chaque année au Comité précité, selon un modèle établi par lui, un document retraçant leur activité ainsi que les priorités, les critères et l'échéancier qu'ils ont définis. A ce document est joint une copie du bilan, du compte de résultats et des annexes du dernier exercice clos.

Article 31-15

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) ou, à défaut, les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) font connaître aux organismes visés à l'article 31-13 ci-dessus, les priorités, professionnelles ou territoriales, qu'elles définissent. Ces priorités sont prises en compte pour les congés individuels de formation visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

Article 31-16

(Avenant du 5 juillet 1994) Un Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF), constitué au plan national et interprofessionnel entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel, a pour mission, dans le respect des dispositions du présent titre et suivant les orientations définies par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) prévu à l'article 84-1 du présent accord ;

- de proposer à l'agrément du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) les organismes visés à l'article 31-13 ci-dessus. Il ne peut être accordé plus d'un agrément pour le même champ d'application régional ;

- de définir les relations entre l'ensemble des organismes intervenant dans le développement et la mise en oeuvre des congés individuels de formation ;

- *(Avenant du 5 mars 1996)* d'assurer la coordination entre ces organismes ;

- de préciser les règles générales de prise en charge des dépenses afférentes au congé de formation, notamment les modalités d'application des articles 31-19 et 31-20 ci-dessous et en particulier celles relatives à la prise en charge des périodes complémentaires à la durée de l'action de formation ;

- de définir les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge prévue à l'alinéa précédent ;

- d'examiner dans les conditions prévues à l'article 31-22 ci-dessous, les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement ;

- de conclure avec l'État, après concertation avec le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP), des accords-cadre ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation de l'État au financement du congé individuel de formation ;

- *d'assurer la répartition des abondements des Pouvoirs publics tels que définis à l'article 31-17 du présent titre ;*

- de déterminer la contribution que devront lui verser les organismes visés à l'article 31-13 pour assurer son fonctionnement ;

- de formuler, le cas échéant, des propositions à l'intention du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) visé ci-dessus ;

- (*Avenant du 5 mars 1996*) de recevoir et de gérer les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires agréés gérant les contributions des employeurs au financement du Congé Individuel de Formation prévues à l'article L. 931-20 et à la première phrase du troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 du code du Travail. L'affectation ultérieure de ces sommes ne peut intervenir qu'après constatation d'un besoin de trésorerie.

(*Avenant du 5 juillet 1994*) En outre, le Comité Paritaire pour le Congé Individuel de Formation (COPACIF) présente chaque année au Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) prévu à l'article 84-1 du présent accord, un bilan de son activité et du fonctionnement des organismes paritaires chargés de gérer le congé individuel de formation.*

Chapitre IV

Règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

Article 31-17

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Les dispositions prévues au présent accord et relatives au financement du congé individuel de formation s'entendent compte tenu des aides de l'État qui sont versées dans le cadre des accords prévus à l'article 31-16 susvisé et de celles des régions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée de la prise en charge est limitée à un an ou 1 200 heures. Des accords de branche, ou des accords conclus avec l'État ou les régions, peuvent prévoir le financement de congés d'une durée supérieure à un an ou 1 200 heures.

Article 31-18

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire qui a bénéficié du versement de l'entreprise ou de l'établissement qui l'emploie.

Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié d'une entreprise employant moins de dix salariés, il doit présenter sa demande aux organismes visés à l'article 31-13 ci-dessus.

Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié à employeurs multiples, il doit présenter sa demande à l'organisme dont relève son employeur principal.**

* Extension de cet article sous réserve de l'application des articles L. 951-3 et L. 951-4 du code du Travail qui précisent que l'agrément des organismes paritaires au titre du congé individuel de formation relève de la compétence de l'État.

** Extension sous réserve de l'application de l'article L. 931-9 du code du Travail qui définit l'organisme compétente pour les salariés des entreprises de moins de dix salariés.

Article 31-19

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation peut être refusée par l'organisme paritaire compétent pour recevoir la demande, uniquement :

- si la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation, cette règle s'appliquant notamment aux périodes complémentaires au temps de formation ;

- si l'ensemble des demandes qu'il a reçues ne peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier qu'il a définis conformément aux dispositions de l'article 31-14 ci-dessus ;

- en application des règles de prise en charge des frais de formation et des frais annexes définies par l'organisme paritaire concerné.

Article 31-20

(*Avenant du 5 juillet 1994*) Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation qui a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération, ci-après appelée rémunération de référence, qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Lorsqu'un salarié perçoit des rémunérations variables, la rémunération de référence est calculée sur la base du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois d'activité précédent le congé.

1) Si la durée de la prise en charge est au plus égale à un an ou 1 200 heures, le montant de la rémunération prise en charge est égal :

- à 90 % de la rémunération de référence pour les catégories d'actions définies à cet effet par le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) visé à l'article 31-16 du présent titre et, le cas échéant, précisées ou complétées par l'organisme qui prend en charge les dépenses, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalent à deux fois le montant du SMIC. L'organisme qui prend en charge les dépenses peut, le cas échéant, prévoir un montant supérieur de prise en charge de la rémunération de référence lorsque le salarié fait état auprès de l'organisme de circonstances particulières ;
- à 80 % de la rémunération de référence pour les autres catégories, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalent à deux fois le montant du SMIC.

2) Si en application de l'article 31-17 ci-dessus et pour les formations définies par le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF), en application de l'article 30-13 ci-dessus, la durée de la prise en charge est supérieure à un an ou 1 200 heures, le montant de la rémunération de référence pris en charge est égal :

- au pourcentage de référence indiqué ci-dessus pour la première année ou les 1 200 premières heures ;
- à 60 % de la rémunération de référence au-delà de cette durée si, en application de l'article 31-17 ci-dessus, la durée de la prise en charge est supérieure à un an ou 1 200 heures, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalent à deux fois le montant du SMIC.

La durée de la prise en charge des périodes de stages en entreprise ne peut, sauf dérogations décidées par le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF), être supérieure à 30 % de la durée des enseignements qui constituent le cycle pédagogique.

Article 31-21

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) La rémunération et les charges assises sur cette rémunération, sont versées à titre d'avance par l'employeur dans les limites de la prise en charge.

L'organisme paritaire agréé compétent rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois à compter de la réception :

- d'une copie du bulletin de paie,
- de l'attestation de fréquentation de l'action de formation par le salarié,
- le cas échéant, des justificatifs relatifs aux charges obligatoires assises, dans l'entreprise considérée, sur les rémunérations.

Article 31-22

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les différents organismes visés à l'article 31-13 ci-dessus constituent en leur sein une instance paritaire de recours gracieux chargée d'examiner les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement.

La décision motivée de l'instance paritaire de recours gracieux est notifiée à l'intéressé sous la responsabilité de son conseil d'administration.

Lorsque l'intéressé estime que cette décision n'a pas respecté les règles fixées par l'accord, par le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) visé à l'article 31-16 du présent titre ou par le fonds paritaire lui-même, le fonds concerné transmet, sur la demande de l'intéressé, le dossier accompagné de son avis au Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) visé ci-dessus.

A partir de ces données, le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) fait connaître ses conclusions au fonds concerné qui les transmet dans les meilleurs délais à l'intéressé. Il établit chaque année à ce sujet un rapport annexé au bilan prévu à l'article 84-3 du présent accord.

Article 31-23

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié, ni de prendre en charge les frais liés à la formation, pendant la durée d'une absence autorisée par l'entreprise pour suivre une formation dans le cadre du congé individuel de formation qui n'est pas prise en charge conformément aux dispositions de l'article 31-20 ci-dessus.

Section II - Le congé de bilan de compétences

Article 32-1

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.*

* Extension sous réserve de l'application de l'article L. 900-4-1 du code du Travail relatif au respect des règles déontologiques protectrices à l'égard du salarié.

Article 32-2

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Pour l'application de l'article 32-1 ci-dessus, chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximum de vingt-quatre heures par action.

Article 32-3

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont douze mois dans l'entreprise.

Article 32-4

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation défini à l'article 31-6 du présent titre.

Article 32-5

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) La demande d'autorisation d'absence prévue à l'article 32-2 ci-dessus doit être formulée au moins deux mois avant la date de l'action de bilan de compétences.

Elle doit indiquer la date de cette action de bilan de compétences, la désignation et la durée de cette action ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Article 32-6

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois.

Article 32-7

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé à l'article 31-13 du présent titre.

Article 32-8

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire compétent désigné ci-dessus dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'organisme paritaire a défini conformément aux dispositions de l'article 31-14 du présent titre ;

- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire précité.*

Article 32-9

(Avenant du 5 juillet 1994) Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

La prise en charge de la rémunération s'effectue sur la base de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, visées aux articles 32-3 et 32-4 ci-dessus, un Organisme Paritaire du Congé Individuel de Formation (OPACIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme paritaire des dispositions de l'article 32-8 susvisé. Le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) visé à l'article 31-16 du présent accord, détermine la part maximum des ressources des Organismes Paritaires du Congé Individuel de Formation (OPACIF) qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

Section III - Le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

Chapitre I

Modalités d'obtention et d'exécution du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée

Article 33-1

(Avenant du 8 novembre 1991) La formation professionnelle continue constitue un moyen privilégié pour valoriser au maximum les périodes de travail effectuées sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire dans la perspective de l'insertion ou de la réinsertion dans un emploi durable des salariés concernés.

Ces salariés bénéficient de l'ensemble des droits à la formation professionnelle définis par le présent accord.

Ils peuvent donc notamment suivre une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat de travail ou en application des dispositions relatives au congé individuel de formation.

Compte tenu de la spécificité de leur contrat, le dispositif du congé individuel de formation constitue un cadre juridique particulièrement adapté au cas des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

Article 33-2

(Avenant du 5 juillet 1994) Tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou d'un congé individuel de formation y compris d'un congé de bilan de compétences.

* Extension sous réserve de l'application de l'article L. 931-24 du code du Travail dans la mesure où la prise en charge des dépenses afférentes au congé de bilan de compétences n'est possible que si les organismes chargés de réaliser les bilans respectent les conditions fixées par la loi pour pouvoir figurer sur la liste et si les règles de priorité fixées par la loi sont respectées.

S'agissant du droit au congé individuel de formation y compris du congé de bilan de compétences, il convient pour en rendre le bénéficiaire effectif au regard de la spécificité de son contrat, de prévoir pour le salarié sous contrat de travail à durée déterminée les conditions particulières d'accès et d'exercice ci-après qui se substituent aux dispositions des articles 31-2 (3ème alinéa) à 31-5 et 31-7 à 31-14, 31-21, 31-23, 32-3, 32-6 et 32-7 du titre III du présent accord.

Article 33-3

(Avenant du 8 novembre 1991) L'ouverture du droit au congé individuel de formation y compris du congé de bilan de compétences est subordonnée, pour le salarié concerné, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années,

- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois civils.

La durée du contrat à durée déterminée n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de quatre mois d'ancienneté consécutifs ou non, visée ci-dessus, dans les cas suivants :

- poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat de travail à durée déterminée,

- contrats de travail à durée déterminée conclus en application des dispositions du titre II du présent accord ou en application des dispositions relatives au contrat d'apprentissage,

- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Pour les salariés visés au 2ème alinéa de l'article 31-5 du présent titre, les durées ci-dessus sont portées à trente-six mois au cours des sept dernières années dont huit mois au cours des vingt-quatre derniers mois civils.

Article 33-4

(Avenant du 8 novembre 1991) Compte tenu de la spécificité de son contrat, la formation ou le bilan de compétences choisis par le bénéficiaire du droit au congé individuel de formation ouvert au titre des dispositions de l'article 33-3 ci-dessus, sont suivis dans tous les cas, au-delà du terme du contrat de travail à durée déterminée et en dehors de toute période d'exécution d'un contrat de travail.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce qu'à la demande du salarié, la formation ou le bilan de compétences soient suivis, après accord écrit de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme dudit contrat de travail à durée déterminée.

Article 33-5

(Avenant du 8 novembre 1991) Lors de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée et à l'exception des contrats visés aux deux derniers tirets du deuxième alinéa de l'article 33-3 ci-dessus, l'employeur remet au salarié concerné, en même temps que le contrat de travail, un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Le bordereau comporte les mentions suivantes :

- l'identification du salarié,

- la raison sociale de l'entreprise,

- l'adresse de l'organisme paritaire visé à l'article 33-10 ci-après, dont relève l'entreprise,

- le rappel des conditions d'exercice par l'intéressé de son droit au congé individuel de formation.

Le bordereau est établi sur la base d'un modèle-type arrêté par le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) visé à l'article 31-16 du présent titre. Il peut être mis à la disposition des entreprises par les organismes paritaires visés à l'article 33-10, ci-après.

Chapitre II

Dispositions financières concernant les salariés sous contrat à durée déterminée ayant obtenu un congé individuel de formation

Article 33-6

(Avenant du 5 juillet 1994) L'intéressé, remplissant les conditions d'ancienneté visées à l'article 33-3 ci-dessus, doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à son congé individuel de formation ou à son congé de bilan de compétences à l'organisme paritaire visé à l'article 33-10 du présent titre dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté son dernier contrat de travail à durée déterminée.

La demande de prise en charge peut être présentée à l'organisme paritaire avant l'expiration de son dernier contrat de travail à durée déterminée, dès lors que l'intéressé peut justifier, à la date du dépôt de la demande, des conditions d'ouverture de son droit à congé.

Pour que cette demande soit recevable par l'organisme paritaire, la formation ou le bilan de compétences doivent débiter au plus tard douze mois après la fin du contrat de travail à durée déterminée ayant ouvert le droit.

Article 33-7

(Avenant du 5 juillet 1994) Les organismes paritaires visés à l'article 33-10 ci-après définissent, compte tenu de l'objectif énoncé au premier alinéa de l'article 33-1 ci-dessus, les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre du congé individuel de formation, afin de privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances. Les organismes paritaires visés à l'article 33-10 ci-après, définissent les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre du congé de bilan de compétences.

Article 33-8

(Avenant du 8 novembre 1991) Sans préjudice des dispositions de l'article 31-19 du présent titre, la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation ou un congé de bilan de compétences peut être refusée par l'organisme paritaire visé à l'article 33-10 ci-après, lorsque l'intéressé ne peut justifier de l'ouverture de son droit à un congé individuel de formation, conformément aux dispositions de l'article 33-3 visé ci-dessus, par la production de ses contrats de travail, en particulier à durée déterminée, et de ses bulletins de salaires.

Article 33-9

(Avenant du 8 novembre 1991) L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu de l'organisme paritaire visé à l'article 33-10 ci-dessus, une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé individuel de formation ou de bilan de compétences, bénéficie, pendant la durée de cette prise en charge, d'un statut particulier de titulaire d'un droit personnalisé au congé individuel de formation.

Ce statut lui permet :

- d'être considéré comme stagiaire de la formation professionnelle,
- de percevoir, à ce titre, de l'organisme paritaire qui a donné un accord de prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation, ou au congé de bilan de compétences, une rémunération telle que définie à l'article 31-20 ou au second alinéa de l'article 32-9 du présent

titre et calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des quatre derniers mois sous contrat à durée déterminée ou des huit derniers mois sous contrat de travail à durée déterminée pour les salariés visés au 2ème alinéa de l'article 31-5.

L'ancien titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ayant obtenu une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à son congé individuel de formation par un organisme paritaire, bénéficie du maintien de la protection sociale en matière de sécurité sociale, d'assurance-chômage et de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.

En contrepartie, les organismes paritaires versent aux régimes concernés, les cotisations sociales permettant de couvrir les garanties offertes par ces différents régimes. Le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) informera les organismes paritaires visés à l'article 33-10 ci-après, des modalités arrêtées avec les organismes chargés de la gestion des régimes concernés et qui devront être mises en oeuvre à cet effet.

Article 33-10

(Avenant du 5 juillet 1994) La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation ou de bilan de compétences des intéressés est assurée par le versement par les entreprises ou établissements, d'une participation financière égale à 1 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié sous contrat de travail à durée déterminée. Cette participation n'est pas due pour les contrats de travail à durée déterminée conclus dans les cas visés au second alinéa de l'article 33-3 du présent chapitre.

Elle est distincte de tous les autres versements pour la formation auxquels les entreprises sont tenues par un texte législatif, réglementaire ou contractuel et doit être versée avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, à l'un des organismes visés à l'article 31-13 du présent titre.

Article 33-11

(Avenant du 8 novembre 1991) Les sommes versées aux organismes paritaires par les entreprises ou établissements dans le cadre des dispositions de l'article 33-10 ci-dessus sont mutualisées, dès leur réception, au sein d'une section particulière mise en place par chacun d'eux et dans laquelle ils les gèrent.

Article 33-12

(Avenant du 8 novembre 1991) Les dispositions de l'article 31-6 du présent titre, relatives au délai de franchise, ainsi que celles de l'article 31-20 du présent titre, relatives à la prise en charge par les organismes paritaires de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé, sont applicables aux anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficiaires d'un congé individuel de formation.

Article 33-13

(Avenant du 8 novembre 1991) Dans le cadre des dispositions de l'article 40-8 du présent accord, le comité d'entreprise sera informé et consulté chaque année, sur les actions de formation mises en oeuvre, au bénéfice des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et dans celui des dispositions du 2ème alinéa de l'article 33-4 ci-dessus.

TITRE IV

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES BRANCHES ET DANS LES ENTREPRISES

Chapitre I

La négociation de branche sur les priorités et les objectifs en matière de formation professionnelle

Article 40-1

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de branches se réunissent au niveau de chaque branche professionnelle au moins tous les cinq ans pour négocier dans le cadre des conventions collectives ou d'accords de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

Les négociateurs examineront notamment les points suivants :

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.
- les efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation ;
- les modalités du dédit-formation (durée des périodes d'attachement, pénalités financières éventuelles...), compte tenu des spécificités des entreprises de la branche ;
- la recherche de réponses adaptées aux spécificités des problèmes de formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles dont l'effectif est inférieur à dix salariés ;
- les conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail sur les besoins de formation ;
- les modalités de prise en compte par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de ladite négociation ;
- les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation.*

Chapitre II

Le programme triennal de formation de l'entreprise

Article 40-2

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des entreprises doivent s'inscrire, compte tenu des spécificités de l'entreprise, dans les objectifs et les priorités de la

* Extension sous réserve de l'application de l'article L. 933-2 du code du Travail qui précise ou ajoute certains points de négociation (points 7ème et 11ème de l'article L. 933-2).

formation professionnelle définis par l'éventuel accord de branche visé à l'article 40-1 ci-dessus. Les parties signataires incitent, à cet effet, les entreprises à élaborer un programme triennal de formation tenant compte à la fois de ces objectifs et priorités, des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Article 40-3

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre.

Sauf autres dispositions arrêtées par les partenaires sociaux, dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme triennal de formation. Cette consultation au cours de laquelle le chef d'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités à l'article 40-2 et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu, au cours du dernier trimestre précédant la période triennale, lors de l'une des deux réunions prévues à l'article 40-5 du présent titre.

Chapitre III

Le plan de formation de l'entreprise

Article 40-4

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise compte tenu notamment du programme triennal éventuellement établi, et être tenu au courant de la réalisation de ce plan.

Article 40-5

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Pour l'application de l'article 40-4 ci-dessus, il convient de prévoir :

- deux réunions spécifiques du comité d'entreprise,
- la communication par le chef d'entreprise d'informations précises sur l'application du plan de formation en cours d'année.

Article 40-6

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les conditions de déroulement des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise prévues à l'article 40-5 ci-dessus sont les suivantes :

- au cours de la première réunion, qui doit normalement se tenir avant le 15 novembre, la direction présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir en précisant les objectifs poursuivis compte tenu des perspectives et spécificités de l'entreprise ainsi que du bilan des actions réalisées, notamment au regard des évolutions des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise ;

- au cours de la deuxième réunion, la délibération porte sur le calendrier de mise en oeuvre des projets de l'entreprise, compte tenu des observations préalablement enregistrées ainsi que sur la mise au point du procès-verbal prévu à l'article L. 950-7 paragraphe I du code du Travail.

Les projets faisant l'objet de la délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

Article 40-7

(Avenant du 5 juillet 1994) S'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés, répartis par catégorie de personnels,

- les actions de formation inscrites à l'initiative de l'entreprise, dans le cadre des dispositions de l'article 40-12 du présent chapitre, pouvant donner lieu à utilisation par les salariés concernés du capital de temps de formation,

- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure, une convention,

- les conditions de mise en oeuvre des formations assurées sur les lieux de travail,

- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets,

- les moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.

Article 40-8

(Avenant du 5 juillet 1994) Pour l'application de l'article 40-7 susvisé, sont adressées aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, au plus tard trois semaines avant chacune des réunions prévues à l'article 40-6 ci-dessus, les informations suivantes :

a) S'agissant du bilan de la formation réalisée :

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7, alinéa 1 du code du Travail ;

- les informations sur la formation figurant au bilan social ;

- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours, incluant, le cas échéant, le bilan des actions de conseil, des actions d'évaluation ou de bilan de compétences et des actions d'évaluation des formations ;

- le bilan des actions comprises dans le plan de formation et qui ont donné lieu à utilisation par des salariés du capital de temps de formation ;

- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétences qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes dans l'entreprise ;

- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-1 du code du Travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise.

b) S'agissant du plan de formation :

- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation, notamment celles relatives au capital de temps de formation, compte tenu des dispositions de l'accord de branche visé à l'article 40-12 ci-dessous ;

- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique, et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les informations relatives :

- aux organismes formateurs,
- aux conditions d'organisation de ces actions,
- aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles,
- aux conditions financières de leur exécution,

- aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques.
- une note sur les demandes de congés individuels de formation enregistrées pour l'année suivante, notamment leur nombre, la nature des formations, leur durée, leur coût et les organismes formateurs.

Article 40-9

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Il est créé une commission de formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. Il est rappelé que cette commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés. Afin de donner aux délibérations du comité toute son efficacité, il convient de donner à la commission de formation les moyens spécifiques lui permettant de mettre en oeuvre sa capacité de travail pour contribuer à la préparation desdites délibérations. Ces moyens seront précisés dans les conventions collectives.

De plus, afin de favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, le commission procède aux études nécessaires et joue, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés sur la formation.

Article 40-10

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, l'application des dispositions visées aux articles 40-4 à 40-8 sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion. Une seconde réunion pourra avoir lieu à la demande des délégués du personnel.

Chapitre IV

Le capital de temps de formation

Article 40-11

(Avenant du 5 juillet 1994) Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Article 40-12

(Avenant du 5 juillet 1994) Dans le cadre de la négociation de branche sur les priorités et les objectifs en matière de formation professionnelle, visée à l'article 40-1 du présent accord, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs définissent :

- les publics prioritaires éligibles au capital de temps de formation ainsi que la nature des actions de formation correspondant à ces publics, y compris celles qui s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article 900-3 du code du Travail,
- la durée minimale de formation ouverte au titre du capital de temps de formation, en fonction des publics prioritaires et de la nature des actions de formation,
- les conditions d'ancienneté requises pour l'ouverture du droit des salariés concernés à l'utilisation de leur capital de temps de formation,
- la durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié,

- les conditions dans lesquelles les périodes non travaillées par le salarié peuvent être mises à profit pour l'utilisation d'une partie de son capital de temps de formation,

- les modalités spécifiques d'application des dispositions de l'article 70-7 du présent accord, aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation.

Article 40-13

(Avenant du 5 juillet 1994) Tout salarié relevant de publics prioritaires et remplissant les conditions d'ancienneté et de délai de franchise définies par l'accord de branche, peut demander à son employeur, par écrit, à participer au titre du plan de formation de l'entreprise conformément aux dispositions des articles 40-7 et 40-8 du présent accord, à des actions de formation éligibles au capital de temps de formation.

Sauf accord de l'employeur, les demandes exprimées dans le cadre du présent article sont prises en compte dans les conditions prévues pour les absences simultanées au titre du congé individuel de formation, définies à l'article 31-8 du présent accord.

Suite aux demandes exprimées par des salariés éligibles au capital de temps de formation, l'entreprise dépose auprès de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dont elle relève, un dossier de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation visées au premier alinéa du présent article. Compte tenu de la décision de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) relative au refus ou à l'acceptation totale ou partielle de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons du rejet de sa demande.

Article 40-14

(Avenant du 5 juillet 1994) Lorsque toutes les demandes présentées dans le cadre de l'article 40-13 ci-dessus n'ont pu faire l'objet d'une prise en charge par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) compétent, les demandes à satisfaire en priorité sont, dans l'ordre, celles qui sont formulées par :

- les salariés dont la demande de départ en formation au titre du capital de temps de formation a déjà fait l'objet d'un rejet de la part de l'entreprise,

- les salariés n'ayant jamais bénéficié dans l'entreprise d'une action de formation au titre du capital de temps de formation.

Article 40-15

(Avenant du 18 novembre 1996) Sans préjudice d'autres financements issus d'accords conventionnels ou de participations des pouvoirs publics, les accords de branche visés à l'article 40-12 ci-dessus définissent les conditions dans lesquelles l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la Branche Professionnelle concernée collecte la contribution des entreprises prévue au 2^e tiret de l'article 70-2 du présent accord, et dont le montant déterminé par accord de branche est au plus égal à 0,10 % des salaires de l'année de référence.*

(Avenant du 5 juillet 1994) Au titre de la part du 0,1 % affectée au capital de temps de formation, la prise en charge du coût des actions de formation, par la section particulière de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) chargée du financement des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, ne peut être supérieure à la moitié du coût de ces actions, incluant outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions.

* Extension sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code du Travail.

Le Conseil d'Administration de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) définit les critères et l'échéancier au regard desquels sont examinées les demandes de financement présentées par les entreprises. Il mentionne ces critères et cet échéancier dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge qu'ils tiennent à la disposition des entreprises et des salariés.

En cas d'insuffisance financière, le Conseil d'Administration assure les arbitrages nécessaires.

Il procède une fois par trimestre à l'examen de l'activité. Les membres du Conseil d'Administration peuvent avoir accès à leur demande, aux dossiers présentés par les entreprises.

Dans ce cadre, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) ont pour mission :

- de collecter et de gérer les contributions des entreprises ;
- d'examiner les demandes et de prendre en charge, dans les conditions fixées par l'accord de branche visé à l'article 40-12 ci-dessus et dans la limite de leurs possibilités financières, tout ou partie des dépenses afférentes aux actions de formation visées au présent chapitre, dont bénéficient les salariés des entreprises relevant de leur champ de compétence ;
- d'assurer l'information des entreprises et des salariés sur le capital de temps de formation et sur les formations existantes, en liaison avec les instances professionnelles qui exercent des responsabilités dans le domaine de la formation continue.*

Article 40-16

(Avenant du 5 juillet 1994) Compte tenu des particularités de leur emploi et des modalités de gestion des salariés temporaires visés au chapitre IV du titre deuxième du Livre premier du code du Travail, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire, définiront dans le cadre d'un accord de branche, les conditions de mises en oeuvre pour les salariés concernés, du capital de temps de formation et du congé individuel de formation, ainsi que les modalités de collecte, d'affectation et des gestion de la contribution visée au premier tiret de l'article 70-2 du présent accord.

Ces dispositions spécifiques ne peuvent concerner les salariés permanents des entreprises de travail temporaire, auxquels s'appliquent les dispositions de droit commun définies par le présent accord.

TITRE V

ENCADREMENT

Article 50-1

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Le personnel d'encadrement au sens du présent titre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés tels que les agents de maîtrise, les techniciens et les V.R.P. dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient, selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

Article 50-2

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Le personnel d'encadrement, tel que défini à l'article 50-1 ci-dessus, doit pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales ou conventionnelles en matière de formation. Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement dans les conditions prévues aux articles 60-4 à 60-10 ci-dessous sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

* Extension sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation et prévoir, le cas échéant, l'aménagement des charges de travail.

La rémunération ne devra pas être affectée par la mise en oeuvre des dispositions de l'article 70-7, notamment pour le personnel dont la rémunération ou l'horaire de travail sont forfaités ou liés à la réalisation d'objectifs.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

Article 50-3

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) S'agissant des bénéficiaires du présent titre, la formation et le perfectionnement professionnels peuvent comprendre des enseignements ayant pour objet l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances de base ainsi que l'élargissement de la formation générale en ce qu'elle est susceptible de contribuer au perfectionnement professionnel des intéressés.

Article 50-4

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Dans le cadre des accords prévus à l'article 40-1 du présent accord, les branches professionnelles peuvent définir pour le personnel d'encadrement compte tenu de ses attributions, des priorités en matière de formation dans les domaines scientifiques, technologiques ou dans ceux du management et de la gestion des ressources humaines et des relations sociales.

Article 50-5

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Le personnel d'encadrement visé à l'article 50-1 du présent titre, est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et ses supérieurs hiérarchiques.

TITRE VI

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES À L'ACCUEIL, L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION

Chapitre I

Missions d'accueil et missions pédagogiques

Article 60-1

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, autres que ceux dont la fonction définie dans les classifications comporte déjà une telle mission, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- stages ou périodes de formation en entreprise,
- formations d'insertion en alternance,
- apprentissage.

Article 60-2

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Le responsable de stage définit les modalités d'exécution du stage ou de la période de formation en entreprise et, le cas échéant, son contenu. Dans le cadre des dispositions du titre I du présent accord, il participe à l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques prévue à la convention de stage ainsi qu'à l'évaluation réalisée à la fin de la période de stage ou de formation en entreprise.

Pour les formations d'insertion en alternance, le tuteur exerce sa mission dans le cadre des dispositions de l'article 20-3 du présent accord.

Le maître d'apprentissage exerce ses missions dans le cadre des dispositions définies à l'article L. 117-7 du code de travail.

Article 60-3

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Compte tenu des dispositions définies à l'article 60-2 ci-dessus, les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

Chapitre II

Congé-enseignement

Article 60-4

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Sous la seule condition qu'ils aient plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés peuvent demander des autorisations d'absence sans maintien de rémunération pour exercer dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de formation des fonctions d'enseignement :

- a) soit à temps plein pendant moins d'un an ;
- b) soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder huit heures par semaine ou quarante heures par mois.

Les dispositifs d'autorisation d'absence et de taux d'absences simultanées applicables au congé-enseignement obéissent aux règles spécifiques définies aux articles 60-5 à 60-7 ci-après.

Article 60-5

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence au titre de l'article 60-4 ci-dessus ne sont pas pris en compte *dans les entreprises de dix salariés et plus*, pour le calcul du pourcentage d'absence simultanée prévu à l'article 31-8 du présent accord.

Dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées à l'article 60-4 ci-dessus demandent une autorisation d'absence en vue d'exercer une fonction d'enseignement, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement à ce titre, ne dépasse pas 1 % du nombre total de salariés de l'établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de congé-enseignement peut être différée si le nombre d'heures de congé-enseignement demandé dépasse 1 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé-enseignement auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

Article 60-6

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Dans les cas mentionnés à l'alinéa b) de l'article 60-4 ci-dessus, l'autorisation d'absence pour exercer des fonctions d'enseignement est accordée pour une période maximale d'un an. Son renouvellement éventuel devra faire l'objet d'un accord particulier, compte tenu notamment des dispositions de l'article 60-5 ci-dessus.

Article 60-7

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les salariés visés par l'alinéa a) de l'article 60-4 ci-dessus ne peuvent prétendre à une nouvelle autorisation d'absence pour exercer des fonctions enseignantes à temps plein ou pour leur propre formation avant l'expiration d'un délai de franchise calculé comme indiqué à l'article 31-6 du présent accord.

En outre, les entreprises peuvent, à leur égard et pour des raisons motivées de service, faire application de l'article 31-10 du présent accord, relatif au report de l'autorisation d'absence.

Article 60-8

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les dispositions des articles 31-7 et 31-9 du présent accord sont applicables à toutes les demandes présentées en application de l'article 60-4 ci-dessus.

TITRE VII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Chapitre I

Les entreprises employant au minimum dix salariés

Article 70-1

(Avenant du 5 juillet 1994) Les entreprises employant au minimum dix salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue conduites dans le cadre des dispositions du présent accord, un pourcentage minimal de 1,5 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Ce pourcentage est affecté dans les conditions prévues aux articles 70-2 et 70-3 ci-après.

Article 70-2

(Avenant du 18 novembre 1996) Dans le cadre de l'obligation définie à l'article 70-1 précédent, les entreprises relevant du champ du présent accord :

- effectuent avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue, un versement à un organisme paritaire du congé individuel de formation (OPACIF) à compétence interprofessionnelle et régionale, tel que prévu à l'article 31-13 du présent accord, dont le montant est au moins égal à 0,10 % des salaires de l'année de référence en cas d'application des dispositions de l'article 40-15 du présent accord ou à 0,20 % des salaires de l'année de référence en l'absence d'application des dispositions de l'article 40-15 du présent accord ;*

- versent, en application des dispositions de l'article 40-15 du présent accord, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue, une contribution déterminée par accord de branche, dont le montant est égal

* Extension sous réserve de l'application de l'article L. 951-1, 1°, du code du Travail.

au plus à 0,10 % des salaires de l'année de référence, à l'organisme collecteur paritaire agréé de la branche professionnelle concernée ;

- consacrent 0,40 % des salaires de l'année de référence aux contrats d'insertion en alternance tels que définis au titre II du présent accord.

Article 70-3

(Avenant du 5 juillet 1994) Sous réserve des dispositions de l'article 70-2 susvisé, les entreprises s'acquittent de leur participation au développement de la formation professionnelle continue visée à l'article 70-1 :

- en finançant des actions de formation au bénéfice de leurs salariés dans le cadre du plan de formation ;

- en contribuant au financement d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) relevant d'un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de l'accord ;

- en effectuant dans la limite de 10 % du montant de la participation à laquelle ils sont tenus au titre de l'année en cours, des versements à des organismes dont le programme d'actions, d'études, de recherche et d'expérimentation est agréé par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) prévu à l'article 84-1 du présent accord ;

- en contribuant au financement des dépenses de fonctionnement des conventions de conversion, instituées en application de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi.*

Chapitre II

Les entreprises employant moins de dix salariés

Article 70-4

(Avenant du 5 juillet 1994) Les entreprises employant moins de dix salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent accord, un pourcentage minimal de 0,25 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Ce pourcentage est affecté dans les conditions prévues à l'article 70-5 ci-après.

Article 70-5

(Avenant du 5 juillet 1994) Les entreprises relevant du champ du présent accord s'acquittent de la participation prévue à l'article 70-4 susvisé :

- en versant 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) au titre des formations d'insertion en alternance telles que définies au titre II du présent accord ;

- en effectuant un versement de 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) professionnel ou interprofessionnel habilité à assurer la gestion des contributions des entreprises employant moins de dix salariés au titre du plan de formation, incluant le capital de temps de formation.

A défaut de dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif étendu, les contributions financières inférieures à cent francs ne sont pas exigibles.

* Extension sous réserve de l'application de l'article L. 951-1 du code du Travail.

Article 70-6

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Sauf dispositions conventionnelles de branche, sont habilités à assurer la collecte et la gestion des sommes versées par les entreprises employant moins de dix salariés, dès lors qu'ils ont une compétence professionnelle reconnue par un accord de branche ou une compétence interprofessionnelle, d'une part les Associations de Formation (ASF) et d'autre part les Fonds d'Assurance Formation (FAF) qui sont agréés comme Organismes Mutualisateurs Agréés (OMA), tel que prévu à l'article 20-12 du présent accord.

Les sommes versées par les entreprises employant moins de dix salariés aux organismes habilités sont mutualisées, dès leur réception. Lorsque ces organismes gèrent d'autres fonds au titre de la formation professionnelle continue, ils mettent en place une section particulière au sein de laquelle sont assurées la mutualisation et la gestion de la contribution définie à l'article 70-4 ci-dessus.

Dans ce cadre, les instances paritaires ont pour mission de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés ;
- prendre en charge dans les conditions définies en application de l'alinéa précédent, les frais de fonctionnement des actions prévues à l'article 70-5 susvisé, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
- informer les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de cette section particulière ;
- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion de cette section ;
- désigner un commissaire aux comptes et approuver les documents comptables relatifs à l'activité de cette section particulière.

Chapitre III

Dispositions spécifiques aux formations diplômantes ou qualifiantes exécutées dans le cadre du plan de formation

Article 70-7

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Pour les actions permettant d'acquérir une qualification professionnelle, d'une durée supérieure à 300 heures et :

- sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique tel que défini à l'article 8 de la loi 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ;
- ou définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche professionnelle.

Une partie de l'action de formation, hors travaux personnels, sera réalisée avec le consentement du salarié hors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération. Cette partie correspondra à 25 % de la durée de la formation. A cette fin, l'employeur recherchera, si nécessaire, avec l'intéressé, les aménagements à son horaire de travail, compatibles avec la bonne marche de l'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise, les modalités d'application de ces dispositions sont présentées au comité d'entreprise, à l'occasion de l'une des deux réunions prévues à l'article 40-5 du présent accord.

Dans ce cas, si l'intéressé a suivi avec assiduité la formation et s'il a satisfait aux épreuves prévues au terme de la formation, l'entreprise s'emploiera, dans un délai d'un an, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises et à lui attribuer la

classification correspondant à l'emploi occupé. En tout état de cause, elle s'emploiera à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé a accomplis.**

TITRE VIII

LES INSTANCES PARITAIRES

Section I. - Les commissions paritaires de l'emploi

Chapitre I

Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE)

Article 81-1

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE)** ont une attribution générale de promotion de la politique de formation dans leur champ de compétence professionnel. A cet effet, les branches s'attacheront à la création de Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) dans les secteurs qui n'en sont pas pourvues.

Article 81-2

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Dans ce cadre, les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) ont pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les Pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40-1 du présent accord.

Elles doivent en outre assurer les missions définies aux articles 10-5, 10-6, 10-11, 20-9, 20-10 et 31-15 du présent accord.

Article 81-3

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Dans le cadre de leurs missions, les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) procèdent périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports ou du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;

* Par prise en compte des efforts accomplis, il convient d'entendre des éléments tels que prime, majoration de salaire, progression intermédiaire de fonction...

** Créées en application des dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

* *Extension sous réserve de l'application de l'article 932-1 du code du Travail qui prévoit un certain nombre de dispositions normatrices directement applicables dans le cadre de la législation du travail, et qui par ailleurs précise que les mesures que l'entreprise mettra en oeuvre doivent faire l'objet d'un engagement de l'employeur avant le départ en formation.*

- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;

- de l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 20-10 du présent accord ;

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Article 81-4

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) sont consultées préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elles sont en outre informées des conclusions de ces études.

Article 81-5

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) sont consultées préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'État et la profession concernée. Elles sont en outre informées de l'exécution de cet engagement.

Article 81-6

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) consacrent chaque année, au moins une de leurs réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle énumérés au présent chapitre.

Chapitre II

Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE)

Article 81-7

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE)* ont pour rôle et tâches, en matière de formation, de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les Pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

- promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les régions de leur ressort.

Elles doivent en outre assurer les missions définies aux articles 10-6, 10-7, 10-10, 20-9, 20-11, 31-15 du présent accord.

* Créées en application des dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Article 81-8

(*Avenant du 5 juillet 1994*) Dans le cadre de leurs missions, il appartient aux Commissions Paritaires Interprofessionnelles de l'Emploi (COPIRE) notamment de :

- s'informer sur le fonctionnement et les orientations définies par les organismes paritaires interprofessionnels qui, dans leur champ de compétence territorial, sont chargés de la mise en oeuvre du dispositif des formations en alternance ou du congé individuel de formation ;

- prendre des initiatives dans le domaine de l'orientation professionnelle des jeunes dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues par les dispositions du deuxième alinéa de l'article 10-7 du présent accord.

La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi (COPIRE) donne son avis sur les demandes de subventions présentées à l'AGEFAL, par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) interprofessionnel régional, relevant de sa compétence.

Article 81-9

(*Avenant du 5 juillet 1994*) Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) proposent chaque année, dans leur champ de compétence, des orientations de formation professionnelle en tenant compte des contrats d'objectifs conclus entre la région et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs et des accords de branche lorsqu'ils existent.

Dans cette perspective, elles sont destinataires desdits contrats d'objectifs.

Elles informent le conseil régional des orientations qu'elles ont définies.

Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) peuvent transmettre aux Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) des propositions de mise en oeuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional.

Article 81-10

(*Avenant du 5 juillet 1994*) Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) peuvent proposer aux Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) la réalisation d'études et d'enquêtes appropriées à leurs missions.

Article 81-11

(*Avenant du 5 juillet 1994*) Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) consacrent chaque année, au moins une de leurs réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle énumérés au présent chapitre.

Section II. - Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA)

Article 82-1

(*Avenant du 5 juillet 1994*) Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) doivent relever d'un accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de l'accord.

Il ne peut être créé, pour un même champ professionnel, plus d'un organisme *pour gérer des contributions de même nature*.

Lorsque l'organisme a une compétence interprofessionnelle, son champ d'application est national ou régional ; il ne peut être créé plus d'un organisme à compétence interprofessionnelle par région.

Article 82-2

(Avenant du 5 juillet 1994) Les modalités d'organisation et de fonctionnement des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) sont définies par l'accord dont ils relèvent. Cet accord détermine ;

- son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel ;
- la composition du conseil d'administration paritaire de l'organisme ainsi que l'étendue des pouvoirs de celui-ci ;
- les modalités du contrôle de la gestion, lequel relève en propre des pouvoirs dudit conseil d'administration ;
- les règles de détermination des actions donnant lieu à l'intervention de l'organisme et de répartition des ressources entre ces interventions ;
- sans préjudice d'autres dispositions convenues entre les signataires de l'accord, les modalités de délégation à une ou plusieurs personne(s) morale(s), relevant de la ou des organisation(s) professionnelle(s) signataire(s) dudit accord, de tout ou partie de la mise en oeuvre des missions de l'organisme nécessitant une relation directe avec l'entreprise, sauf pour les organismes paritaires professionnels ou interprofessionnels à compétence nationale, agréés antérieurement au 1er janvier 1994 au titre de l'article L. 961-9 du code du Travail.*

En aucun cas les tâches relatives à la gestion d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) ne peuvent être confiées à un établissement d'enseignement ou à un organisme de formation.

Lorsque l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) assure la gestion de plusieurs contributions, chacune d'elles fait l'objet d'un suivi comptable distinct, dans le cadre d'une section particulière.

Ils font chaque année le bilan de leur activité qu'ils transmettent avec le rapport des commissaires aux comptes, au Comité Paritaire National de la Formation Professionnelle (CPNFP) et, pour les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) à compétence interprofessionnelle et régionale, à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi (COPIRE) de leur région.

Article 82-3

(Avenant du 5 juillet 1994) Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) assurent notamment les missions définies à l'article 20-11 du présent accord.

Article 82-4

(Avenant du 5 juillet 1994) La collecte et la gestion des sommes versées par les entreprises employant moins de dix salariés, conformément aux dispositions de l'article 70-4 du présent accord, sont assurées par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).

Dans ce cadre, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) ont pour mission de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés ;
- prendre en charge, dans les conditions définies en application de l'alinéa précédent, les frais de fonctionnement des actions prévues à l'article 70-5 susvisé, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
- informer les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) ;
- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion.

* Extension sous réserve de cet alinéa, sous réserve de l'application des articles L. 961-12, cinquième alinéa, et R. 964-1-4 du code du Travail.

Article 82-5

(Avenant du 5 juillet 1994) Les ressources collectées par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) au titre du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés, sont destinées :

- au financement des actions conduites par les entreprises, en application des dispositions prévues au premier tiret de l'article 70-3 du présent accord, aux salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, ainsi qu'aux frais de transport et d'hébergement ;
- au financement d'études et de recherches sur la formation professionnelle ;
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil des chefs d'entreprises et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de la formation professionnelle continue ;
- aux frais de gestion de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA).

Article 82-6

(Avenant du 5 juillet 1994) Le temps passé aux réunions du Conseil d'administration et des Commissions qui en sont issues, par les représentants des salariés, sera rémunéré comme temps de travail.

Les frais de déplacements et de séjour seront pris en charge par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA). Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) examineront les dispositions à prendre pour la préparation des réunions.

Article 82-7

(Avenant du 5 juillet 1994) Sans préjudice des dispositions du second alinéa du présent article, les excédents des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) résultant de leur activité exercée au titre de l'article 82-3 ci-dessus, sont reversés à l'Association de Gestion des Fonds de Alternance (AGEFAL) visée à l'article 20-13 du présent accord.

Dans les branches professionnelles pour lesquelles il existe des dispositions légales et réglementaires imposant des efforts spécifiques pour la formation des jeunes, déductibles de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, un accord conclu au niveau de la branche entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales, peut prévoir, dans la limite du montant des efforts spécifiques visés ci-dessus, l'affectation de tout ou partie des excédents du ou des Organisme(s) Paritaire(s) Collecteur(s) Agréé(s) de la branche résultant de leur activité exercée au titre de l'article 82-3 ci-dessus, au financement d'actions destinées à la formation des salariés.*

Section III. - Les Fonds d'Assurance Formation (FAF)

Article 83-1

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les Fonds d'Assurance Formation (FAF) sont créés par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives au plan national.

L'acte de constitution d'un Fonds d'Assurance Formation (FAF) détermine son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel ainsi que les conditions de sa gestion dans un cadre paritaire.**

* Extension de cet alinéa sous réserve de l'application de l'article 30, paragraphe IV, de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984.

** Extension sous réserve de l'application de l'article L. 961-9 du code du Travail qui précise que la représentativité s'apprécie dans le champ d'application professionnel et territorial de l'accord portant création des FAF.

Article 83-2

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les Fonds d'Assurance Formation (FAF) ont pour objet d'assurer la collecte de tout ou partie de la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle continue.

Les ressources des Fonds d'Assurance Formation (FAF) sont destinées :

- au financement des actions conduites en application des dispositions prévues au premier tiret des articles 70-3 et 70-5 du présent accord par les entreprises adhérentes au Fonds d'Assurance Formation (FAF), ainsi qu'aux frais de transport, d'hébergement et aux charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions ;

- au financement en totalité ou en partie des dépenses liées au congé prévu à l'article 31-1 lorsque la prise en charge de ces dépenses n'a pas reçu l'accord de l'un des organismes visés à l'article 31-13 ;

- au financement d'études et de recherches sur la formation professionnelle ;

- à l'information, à la sensibilisation et au conseil des chefs d'entreprises et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de la formation professionnelle continue ;

- aux frais de gestion du Fonds d'Assurance Formation (FAF) ;

- le cas échéant, au versement d'indemnités pour perte de ressources aux membres du conseil de gestion.

Leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définies par l'accord qui les crée.

Ils font chaque année le bilan de leur activité qu'ils transmettent au Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP).

Article 83-3

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Les Fonds d'Assurance Formation (FAF) peuvent être agréés en qualité d'Organisme Mutualisateur Agréé (OMA) dans les conditions définies à l'article 20-8 du présent accord et exceptionnellement comme Organisme Paritaire du Congé Individuel de Formation (OPACIF) dans les conditions prévues à l'article 31-16 ci-dessus.

Section IV. - Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP)

Article 84-1

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Il est créé entre les parties signataires du présent accord au niveau national et interprofessionnel, un Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP).

Article 84-2

(Avenant du 5 juillet 1994) Ce Comité est composé :

- de deux représentants par organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires du présent accord.

Le Secrétariat de ce Comité est assuré par le CNFP.

Article 84-3

(Avenant du 5 juillet 1994) Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) a pour mission :

- d'informer les entreprises et les salariés sur les dispositions contenues dans le présent accord ;

- de préciser, en tant que de besoin et par délégation des parties signataires, les modalités d'application du présent accord ;
- d'exercer les missions prévues à l'article 20-8 du présent accord ;*
- de définir les orientations de l'activité du Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) créé en application de l'article 31-16 du présent accord ;
- d'agréer les organismes paritaires visés aux articles 82-1 à 82-5 du présent accord ;
- d'assurer la liaison avec les Pouvoirs publics en matière de formation professionnelle ;
- de procéder aux études et enquêtes qui lui apparaissent nécessaires ;
- de faciliter la prise en compte de la dimension européenne de la formation ;
- d'établir à l'intention des parties signataires un bilan annuel du fonctionnement des divers dispositifs de formation professionnelle première, d'insertion et continue au travers des instances chargées de leur mise en oeuvre ;
- de formuler, en tant que de besoin, des propositions à l'intention des parties signataires du présent accord.

Pour l'accomplissement de ces missions, le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) peut, en tant que de besoin, créer des groupes techniques paritaires.

Article 84-4

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Dans la perspective de la réalisation du bilan que le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) établit à l'intention des parties signataires, les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE), les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE), les groupes techniques paritaires éventuellement mis en place et l'Association de Gestion du Fonds des Formations en Alternance (AGEFAL) et le Comité Paritaire du Congé Individuel de Formation (COPACIF) visé à l'article 31-16 du présent accord transmettent chaque année à son secrétariat un compte-rendu de leurs activités.

Article 84-5

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) peut faire appel aux organismes mentionnés ci-dessus pour la réalisation des études et enquêtes visées à l'article 84-3 précédent.

TITRE IX

DISPOSITIONS FINALES

Article 90-1

(Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991) Le présent accord annule et remplace les textes interprofessionnels suivants :

- Accord National Interprofessionnel sur la Formation et le Perfectionnement Professionnels du 9 juillet 1970, modifié par les avenants du 30 avril 1971, du 2 février 1973, du 28 juin 1974, du 9 juillet 1976, par l'avenant du 21 septembre 1982 et son annexe du 19 septembre 1984, et par les avenants du 15 juillet 1986, du 8 juin 1988 et du 29 mai 1989, et complété par l'annexe du 26 octobre 1983.
- Accord National Interprofessionnel du 1er mars 1989 relatif à l'Insertion Professionnelle des Jeunes.
- Accord National Interprofessionnel du 29 mai 1989 relatif aux dispositions financières concernant les salariés ayant obtenu un congé individuel de formation, modifié par l'avenant du 21 février 1990.

* Extension sous réserve des dispositions prévues au décret n° 85-253 du 20 février 1985 qui précise que les transferts entre OMA ne sont mis en oeuvre qu'avec l'accord des autorités administratives concernées.

- Protocole du 22 décembre 1986 sur l'Insertion Professionnelle des Jeunes.
- Protocole d'Accord du 3 juin 1987.
- Le Protocole du 24 octobre 1988 relatif au Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle.
- Déclarations paritaires du 27 septembre 1985 et du 15 juillet 1986.

Article 90-2

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) En conséquence, les parties signataires dénoncent les textes susvisés et conviennent de procéder à cet effet, concomitamment à la signature du présent accord, aux formalités légales.

Article 90-3 (1)

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Les dispositions des articles 10 à 12 de l'Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de l'article 5 de son avenant du 21 septembre 1982, relatifs à l'apprentissage, sont reprises en l'état par les parties signataires au titre du présent accord.

Article 90-4 (2)

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve des dispositions du 3ème alinéa ci-après, il entrera en application le premier jour du mois suivant la date d'expiration du préavis de dénonciation résultant de la mise en oeuvre de l'article 90-2 ci-dessus, ou le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, si celle-ci intervient après l'échéance du préavis de dénonciation.

Les dispositions des articles 20-5 et 20-6 s'appliquent aux contrats conclus à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à leur application.

Les dispositions des articles 70-1 et 70-4 entreront en application au plus tôt le 1er janvier 1992.

(1) L'article 3 de l'avenant du 8 janvier 1992 dispose que :

«Le présent avenant annule les dispositions de l'article 90-3 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels».

L'article XIII de l'avenant du 5 juillet 1994 dispose que :

«Dans les articles non modifiés par le présent avenant à l'accord national du 3 juillet 1991 modifié par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992, les références à d'autres articles de ce texte sont modifiées conformément à la numérotation qui résulte des articles précédents».

(2) L'article 4 de l'avenant du 8 janvier 1992 dispose que :

«Le présent avenant entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal Officiel* de son arrêté d'extension».

L'article XV de l'avenant du 5 juillet 1994 dispose que :

«Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal Officiel* de son arrêté d'extension, à l'exception de l'article XII ci-dessus, qui entrera en application dès la publication des dispositions réglementaires nécessaires à sa mise en oeuvre».

Article 90-5 (3)

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Les parties signataires conviennent d'effectuer auprès des Pouvoirs publics des démarches visant à ce que soient réalisés les aménagements législatifs et réglementaires nécessaires à la mise en oeuvre de l'intégralité des dispositions du présent accord.

Article 90-6 (4)

(*Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991*) Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du Travail (5).

(3) L'article 5 de l'avenant du 8 janvier 1992 dispose que :

«Les parties signataires conviennent d'effectuer auprès des Pouvoirs publics des démarches visant à ce que soient réalisés les aménagements législatifs et réglementaires nécessaires à la mise en oeuvre de l'intégralité des dispositions du présent avenant». L'article XIV de l'avenant du 5 juillet 1994 dispose que :

«Les parties signataires conviennent d'effectuer auprès des Pouvoirs publics des démarches visant à ce que soient réalisés les aménagements législatifs et réglementaires nécessaires à la mise en oeuvre de l'intégralité des dispositions du présent avenant».

(4) L'article 6 de l'avenant du 8 janvier 1992 et l'article XVII de l'avenant du 5 juillet 1994 prévoient également cette disposition.

(5) L'article XII de l'avenant du 5 juillet 1994 dispose que :

«Les Fonds d'Assurance Formation (FAF) visés au cinquième tiret de l'article 82-2 ci-dessus, sont considérés de fait et de droit comme Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA). Lorsque plusieurs Fonds d'Assurance Formation (FAF) se regroupent entre eux pour constituer soit au niveau national, soit au niveau régional un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), il est fait application des dispositions ci-dessus.

Dans les autres cas, il est fait application des dispositions de l'article 82-2 ci-dessus.»

Aux termes de l'arrêté du 10 mai 1995 portant extension de l'avenant du 5 juillet 1994 (J.O. du 11), les deux premiers alinéas de l'article XII précité sont exclus de l'extension.

L'article XVI de l'avenant du 5 juillet 1994 dispose que :

«Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs se rencontreront avant la fin du premier trimestre de l'année 1997, pour procéder à un examen des conditions de mise en oeuvre du présent avenant».