

**AVENANT DU 5 JUILLET 1994 A L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 3 JUILLET 1991 RELATIF A LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNELS**

NOR: ASET9650300M

ARTICLE Ier

Le texte de l'article 10-16 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié, est remplacé par le texte ci-après:

"10-16: 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 Centres 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[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 œuvre 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).]]:

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 des 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 clés articles L.118-2-1 et L.118-3-1 du Code du Travail."

ARTICLE II

Les textes des articles 20-1, 20-2, 20-5, 20-6, 20-7, 20-8 et 20-10 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié, sont remplacés par les textes ci-après:

"20-1: 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 moins 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."

"20-2: 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."

"20-3: 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. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. 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 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.

"20-5: Le contrat d'orientation a pour objet de permettre aux jeunes visés ci-dessous de s'insérer dans la vie professionnelle en favorisant leur orientation professionnelle active par une première expérience en entreprise et par l'élaboration d'un projet professionnel.

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

Peuvent bénéficier de ces contrats les jeunes de 21 ans au plus, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou qui n'ont pas achevé un second cycle de l'enseignement général.

Les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) ou les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) peuvent définir conformément aux dispositions de l'article 20-9 ci-dessous, les conditions dans lesquelles ces contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes de 21 ans au plus, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau V ou de l'enseignement général 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.

Ce contrat d'orientation est un contrat de travail de type particulier d'une durée de six mois non renouvelable, 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 est conclu entre un jeune ou, le cas échéant, son représentant légal et une entreprise.

Durant les trois premiers mois, le jeune participe à des actions d'orientation professionnelle active, dont la durée sur la période ne peut être inférieure à cinquante deux heures.

Outre la mise en œuvre des dispositions communes visées au chapitre premier du présent titre, ces actions comportent:

Un ou plusieurs modules de préformation générale réalisés dans un organisme de formation externe à l'entreprise;

Un ou plusieurs modules de formation professionnelle liés à l'activité exercée par le jeune, et réalisés dans un organisme de formation interne ou externe à l'entreprise;

Si nécessaire, et avec le consentement de l'intéressé un bilan de compétences réalisé par un organisme externe à l'entreprise.

Au cours des trois mois suivants, l'entreprise doit favoriser l'élaboration par le jeune d'un projet professionnel. Dans cette perspective, elle s'engage à lui faire suivre, dans un organisme interne ou externe, des actions d'orientation professionnelle active et approfondie. Dont l'objectif est d'assurer un accompagnement du jeune au cours de l'élaboration de son projet professionnel et, le cas échéant, de sa recherche d'emploi. La durée de ces actions est d'au moins cent quatre heures.

L'entreprise est dispensée des obligations visées à l'alinéa ci-dessus, lorsqu'elle conclut avant la fin du quatrième mois avec le jeune concerné, un contrat d'apprentissage, un contrat de qualification ou un contrat de travail à durée indéterminée.

Les actions de préformation générale, de formation professionnelle ou d'orientation professionnelle active et approfondie, sont réalisées dans des organismes figurant sur des listes établies par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) ou par les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE).

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. 12A 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.

"20-6: 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 n° 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 (CPNE) 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 forcées 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.

"20-7: 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 d'adaptation à l'emploi 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 des 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.

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."

"20-8: 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.

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 20-10: 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 III

Les textes des articles 20-11, 20-13, et 20-16 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié sont annulés. Les textes des articles 20-12, 20-14, et 20-15 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié ont remplacés par les dispositions ci-après, numérotées articles 20-11, 20-12 et 20-13:

"20-11: 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 de 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)."

"20-12: 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 des 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."

"20-13: 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 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."

ARTICLE IV

Les textes des articles 31-2, 31-3, 31-13, 31-14, 31-16, 31-20, 32-9, 33-2, 33-6, 33-7 et 33-10 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié, sont remplacés par les textes ci-après:

"31-2: 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.

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."

"31-3: 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 discontinue 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 31-13: 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 du Congé Individuel de Formation (OPACIF) à compétence interprofessionnelle et régionale."

"31-14: 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.

"31-16: 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 un même champ d'application régional;

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

D'assurer la coordination et, en tant que de besoin, la compensation nécessaire 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-cadres ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation de l'État au financement du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences;

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.

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"

"31-20: 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 précédant le congé.

1) Si la durée de la prise en charge est au plus égale à un an ou 1200 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 31-13 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."

"32-9: 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 37-4 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."

"33-2: 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.

S'agissant du droit au congé individuel de formation y compris du congé de bilan de compétences, il convient pour en rendre le bénéfice 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."

"33-6: 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."

"33-7: 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."

"33-10: 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 V

Les textes des articles 40-7 et 40-8 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié sont remplacés par les textes ci-après:

"40-7: 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 œuvre 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.

"40-8: 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 I 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 VI

Il est inséré dans l'accord du 3 juillet 1991 modifié, les dispositions ci-après, créant les articles 40-11 à 40-16 sous le titre "Chapitre 4: Le capital de temps de formation":

"40-11: Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

"40-12: 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 L.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."

"40-13: 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 les 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."

"40-14: 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."

"40-15: Sans préjudice d'autres financements issus d'accords conventionnels ou de participation des pouvoirs publics, les accords de branche visés à l'article 40-12 ci-dessus, définissent les conditions dans lesquelles une partie de la contribution visée au premier tiret de l'article 70-2 du présent accord, ne pouvant excéder 50 % de son montant, est versée à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche professionnelle concernée et affectée au financement du capital de temps de formation.

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.

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 disponibilités 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."

"40-16: 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 œuvre 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 de 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."

ARTICLE VII

Les textes des articles 70-1 à 70-5 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié sont remplacés par les textes ci-après et les dispositions de l'article 70-6 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié sont annulées:

"70-1: 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."

"70-2: 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 au moins égal à 0,20 % des salaires de l'année de référence à un organisme paritaire chargé de la gestion du congé individuel de formation, tel que prévu à l'article 31-13 du présent accord, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 40-15 du présent accord;

Et consacrent 0,40 % des salaires de l'année de référence aux formations d'insertion en alternance telles que définies au titre II du présent accord."

"70-3: 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."

"70-4: 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."

"70-5: 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 d

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 inférieures à cent francs ne sont pas exigibles."

ARTICLE VIII

Les dispositions des articles 81-8 et 81-9 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié, sont remplacées par les textes ci-après numérotés articles 81-8 à 81-11:

"81-8: 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 œuvre 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."

"81-9: Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) proposent chaque année, dans leur champ de compétence, des orientations de formation professionnelles 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 œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional."

"81-10: 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."

"81-11: 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."

ARTICLE IX

Les textes des articles 82-1, à 82-5 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié, sont remplacés par les dispositions ci-après numérotées articles 82-1 à 82-7 sous le titre "SECTION II - LES ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGRÉÉS (OPCA) " et les articles 83-1 à 83-3 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié, sont annulés:

"82-1: 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; il ne peut être plus d'un organisme à compétence interprofessionnelle par région."

"82-2: Les modalités d'organisation et de fonctionnement des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) sont définis 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 œuvre 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 1^{er} 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."

"82-3: Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) assurent notamment les missions définies à l'article 20-11 du présent accord."

"82-4: 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:

Informers 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."

- "82-5: 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)."

"82-6: 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 déplacement 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."

"82-7: 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."

ARTICLE X

Les textes des articles 84-2 et 84-3 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié, sont remplacés par les textes ci-après:

"84-2: 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 CNPF.

84-3: 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;

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 œuvre;

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 XI

Il est inséré avant la dernière phrase du onzième alinéa du préambule de l'accord du 3 juillet 1991 modifié, le texte ci-après:

"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."

ARTICLE XII

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.

ARTICLE XIII

Dans les articles non modifiés par le présent avenant à l'accord 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.

ARTICLE XIV

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 œuvre de l'intégralité des dispositions du présent avenant.

ARTICLE XV

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 œuvre.

ARTICLE XVI

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 œuvre du présent avenant.

ARTICLE XVII

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L.132-10 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 5 juillet 1994