

**AVENANT DU 8 JANVIER 1992**  
**À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 3 JUILLET 1991**

NOR: ASET9250238M

**Article 1<sup>er</sup>**

Il est convenu d'introduire dans le préambule de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, après le cinquième paragraphe, un sixième paragraphe ainsi rédigé:

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 conçu 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.

**Article 2**

Le titre 1<sup>er</sup> de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels est complété par les dispositions suivantes.

CHAPITRE IV

***Apprentissage***

Article 10-12

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 œuvre 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 œuvre de ces contrats d'objectifs.

#### Article 10-13

Des accords nationaux de branche peuvent déterminer les modalités, y compris paritaires, de mise en œuvre 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 œuvre 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 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, 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 p. 100 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

Pour les formations à caractère transversal et interprofessionnel organisées 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

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 l'entreprise, 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 œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis;

les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel;

les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation 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

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.

#### Article 10-17

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 œuvre, 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 l'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.

#### Article 10-18

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.

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.

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;

bénéficie d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette fonction.

Les parties signataires recommandent l'élaboration et la mise en œuvre 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

Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les centres de formation d'apprentis et d'assurer une collaboration régulière et les liaisons nécessaires entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs du centre de formation d'apprentis; 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. 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

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.

#### Article 10-21

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

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 vingt-six ans une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour une partie en entreprise, et pour partie en centre de formation d'apprentis. 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 et en entreprise.

#### Article 10-23

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, à partir notamment des documents pédagogiques établis par le centre de formation d'apprentis et conformes aux annexes pédagogiques de la convention portant création du centre de formation d'apprentis.

#### Article 10-24

À défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération nette des apprentis ne peut être inférieure à la rémunération brute, prévue au 13<sup>e</sup> 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 seize et dix-sept ans s'applique aux apprentis de moins de seize 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

Des représentants des salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis d'entreprises, ainsi que dans ceux des centres de formation d'apprentis 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.

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 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 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 les préparations des réunions.

#### Article 10-26

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 de 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 pédagogiques des formateurs,  
et suit l'application des orientations définies dans ces différents domaines.  
Il est informé du fonctionnement financier du centre.

#### Article 10-27

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.

#### Article 3

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.

#### Article 4

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

#### Article 5

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 6

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 8 janvier 1992.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

C.N.P.F.;  
CGPME ;  
UPA ;  
C.F.E. - C.G.C.;  
C.F.D.T.;  
C.F.T.C.;  
C.G.T. - F.O.