Déposé au Conseil
de Prud'hommes de Paris
Section du Commerce
le 9.7.76
Sous le N° 7044

20 p.

AVENANT DU 9 JUILLET 1976

à l'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL du 9 JUILLET 1970

SUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

AVENANT DU 9 JUILLET 1976
à 1'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL du 9 JUILLET 1970
SUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

Entre :

Le Conseil National du Patronat Français
La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises,

d'une part,

Les Confédérations syndicales de salariés ci-après énoncées,

d'autre part :

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens,
C.F.T.C.

Confédération Générale des Cadres,
C.G.C.

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière,
C.G.T.F.O.

ont été arrêtées les dispositions suivantes :

AVENANT DU 9 JUILLET 1976
à l'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL du 9 JUILLET 1970
SUR LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

PREAMBULE

I.- Dans le paragraphe XI du préambule de l'Accord National Interprofessionnel du 9 Juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, les organisations patronales et les confédérations syndicales de salariés prévoyaient que serait nécessaire un travail d'adaptation aux réalités des principes affirmés dans ledit accord.

C'est dans cet esprit que les parties signataires ont décidé, tenant compte des constatations tirées de l'expérience :

- d'améliorer les dispositions relatives à l'exercice du droit au congé de formation,
- de préciser les conditions dans lesquelles il convient d'organiser dans l'entreprise les délibérations relatives à la politique de formation.

II.- Pour favoriser l'exercice du droit au congé de formation, les parties signataires ont estimé opportun que soient nettement distinguées les règles appliquées aux formations conduites à l'initiative de l'entreprise et à celles dont les salariés prennent l'initiative.

L'application du pourcentage d'absences simultanées aux seuls salariés ayant pris cette initiative concrètise cette distinction.

Dans le même esprit, les parties signataires ont jugé nécessaire que soient améliorées les dispositions financières lorsqu'un salarié demande un congé de formation pour suivre un stage paritairement agréé, notamment

.../...

lorsqu'il s'agit de formations longues, d'une durée égale ou supérieure à 500 heures, considérées comme essentielles pour favoriser la mobilité volontaire et accroître les possibilités de promotion professionnelle.

En outre, en modifiant les modes de calcul des délais de franchise, les parties signataires ont voulu rendre plus réelle la continuité de la formation.

Enfin, les organisations patronales et les confédérations syndicales signataires ont été d'accord pour considérer que les dispositions de l'accord du 9 juillet 1970 concernant les salariés faisant l'objet d'un licenciement collectif devaient être étendues à tout salarié faisant l'objet d'un licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel, y compris dans le cadre d'un règlement judiciaire ou d'une liquidation de biens.

III.- S'agissant de l'organisation dans l'entreprise des délibérations relatives à la politique de formation, les parties signataires ont jugé nécessaire :

- d'une part, de préciser les points sur lesquels elles doivent porter ;

- d'autre part, de définir la procédure de la délibération en prévoyant notamment des délais d'information des représentants des personnels.

IV.- Enfin, pour marquer leur souci que soit constamment recherchée une amélioration des relations entre la formation et l'emploi, les parties signataires rappellent que, conformément à l'article L.133-4 du Code du Travail, les conventions collectives nationales doivent contenir des dispositions concernant les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification et notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an.

JM

.../...

Dans le même esprit, elles recommandent que les conventions collectives prévoient les modalités de prise en compte de la qualification acquise par les salariés ayant obtenu un diplôme professionnel à l'issue d'un stage de formation et affectés après celui-ci à une fonction correspondant à la spécialité de ce diplôme.

DISPOSITIONS RELATIVES AUX FORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Article 1er

Le dernier alinéa de l'article 9 de l'Accord du 9 Juillet 1970 est remplacé par le texte suivant :

En ce qui concerne les formations complémentaires dispensées dans des centres d'entreprises, le comité d'entreprise exerce les attributions rappelées au point X du préambule de l'Accord du 9 Juillet 1970 et aux articles 39 à 43 ci-dessous.

Article 2

Les Titres II et III de l'Accord du 9 Juillet 1970 modifiés par l'Avenant du 2 Février 1973 sont remplacés par les textes annexés au présent Avenant (1).

Article 3

Les modifications suivantes sont apportées au Titre II de l'Avenant du 30 Avril 1971 à l'Accord national interprofessionnel du 9 Juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels :

Article 4 : supprimé

Article 5 : ajouter un 3ème alinéa rédigé comme suit :

Lorsque les salariés remplissant les conditions mentionnées à l'alinéa précédent sont en outre bénéficiaires des dispositions financières prévues aux articles 33, 34 et 35 de l'Accord, le pourcentage maximum d'absences simultanées est fixé à 0,75.

Article 6 : supprimé.

De plus pour tenir compte des exigences spécifiques de la formation du personnel d'encadrement, il est ajouté au Titre II de l'Avenant du 30 Avril 1971 un nouvel article ainsi rédigé :

.../...

(1) Les dispositions de l'article 40 de l'Accord du 9 Juillet 1970 ayant institué un Comité national interprofessionnel paritaire pour la formation et le perfectionnement sont reprises à l'article 47 de la nouvelle rédaction du Titre III.

La durée de maintien de la rémunération antérieure prévue par l'article 35 pourra être portée de 500 à 600 heures pour les stages agréés à cet effet par les Commissions paritaires professionnelles en faveur du personnel d'encadrement répondant aux conditions d'ancienneté qu'elles auront fixées.

Article 4

Le présent Avenant sera déposé en quadruple exemplaires au Conseil des Prud'hommes de la Seine (Section du Commerce).

Il s'applique à toutes les entreprises adhérant aux organisations patronales signataires. Toutefois, ces organisations ont communiqué aux Confédérations de salariés signataires la liste ci-annexée des professions qui, avant la signature du présent Avenant, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans son champ d'application et qui, de ce fait, ne sont pas visées par lui, mais pourront à tout moment demander à ne plus figurer sur la liste des professions exclues. Les Confédérations syndicales ont pris acte de cette déclaration.

Fait à Paris, le 9 juillet 1976

Pour le C.N.P.F.

Pour la C.G.P.M.E.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.C.

Pour la C.G.T.F.O.

A N N E X E

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX FORMATIONS COMPLEMENTAIRES

CHAPITRE I

Salariés faisant l'objet d'un licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel

Article 15

Tout salarié faisant l'objet d'un licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel y compris dans le cadre d'un règlement judiciaire ou d'une liquidation de biens, pourra, dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis, obtenir une autorisation d'absence en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix.

Article 16

Le salarié suivant un stage, un cycle ou une session de formation en application de l'article 15 ci-dessus, reçoit de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à expiration du préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement (1).

Article 17

Si la formation suivie en application de l'article ci-dessus s'étend sur une période allant au-delà du préavis, le salarié bénéficie d'une indemnité lui garantissant des ressources égales à sa rémunération antérieure et ce, depuis la fin du préavis jusqu'à expiration de la période de formation, sans que celle-ci puisse, au total, excéder un an.

.../...

(1) La durée de préavis prise en considération est celle prévue par la Convention collective ou par la loi, lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée. Dans le cas où le salarié compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur au sens de l'article 4 de l'Ordonnance du 13 Juillet 1967, le salaire antérieur sera maintenu pendant deux mois sauf si le préavis applicable est supérieur à deux mois.

Article 18

L'indemnité prévue à l'article 17 ci-dessus est versée au salarié par l'Union nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce dans les conditions définies par la Commission paritaire de cette institution.

Article 19

La rémunération et les indemnités prévues aux articles 17 et 18 ci-dessus sont versées au salarié sur présentation de certificat d'assiduité au stage, au cycle ou à la session de formation choisie. Elles s'entendent compte tenu des aides éventuelles de l'Etat prévues par le Code du Travail.

CHAPITRE II

Salariés en activité - Modalités d'obtention des autorisations d'absence pour formation

Article 20

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence en vue de suivre à temps plein ou à temps partiel un stage de formation. La durée de l'absence autorisée est égale à la durée du stage sans pouvoir excéder un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein, ou 1.200 heures s'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique qui peut comprendre des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Des accords particuliers peuvent prévoir des dérogations à la disposition relative à la durée, notamment lorsqu'il s'agit de stages de promotion sociale dont les stagiaires bénéficient d'indemnités versées par l'Etat dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 21

Sous réserve des dispositions faisant l'objet des articles 25 à 27 ci-dessous et destinées à tenir compte des impératifs liés au bon fonction-

nement de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le pourcentage maximum d'absences simultanées, l'autorisation d'absence est accordée à tous les demandeurs remplissant un certain nombre de conditions liées :

- à l'ancienneté dans l'entreprise
- au temps écoulé depuis la précédente participation à un cours, un stage ou une session de formation.

Article 22

En ce qui concerne l'ancienneté dans l'entreprise, les parties signataires fixent à 2 ans le délai au-delà duquel est ouvert le droit à l'autorisation d'absence. Les salariés ayant changé d'emploi du fait d'un licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel, et n'ayant pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi, pourront bénéficier d'un congé de formation sans condition de délai d'ancienneté.

Article 23

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre un stage, un cours ou une session de formation ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant un certain temps, dit délai de franchise.

Ce délai de franchise est égal à :

- six mois pour les stages d'une durée inférieure ou égale à 80 heures,
- un an pour les stages d'une durée comprise entre 81 et 160 heures,

Pour les stages plus longs, il atteint un nombre de mois égal à $\frac{T}{12}$, T étant la durée exprimée en heures du stage, du cours ou de la session précedemment suivie.

En tout état de cause, ce délai de franchise ne peut être supérieur à 8 ans.

.../...

Article 24

Le délai de franchise n'est pas opposable au salarié lorsque celui-ci a suivi un stage, un cours ou une session de formation du fait de la seule décision de la direction de l'entreprise ou de ses représentants.

Article 25

Lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées aux articles 21 à 23 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.

Lorsque les salariés remplissant les conditions mentionnées à l'alinéa précédent sont en outre bénéficiaires des dispositions financières prévues aux articles 33, 34 et 35 ci-dessous, le pourcentage maximum d'absences simultanées de ces bénéficiaires est fixé à 0,5.

Les établissements pourront, s'ils l'estiment nécessaire, et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, prévoir que le calcul des pourcentages sera effectué séparément pour chaque catégorie ou pour certaines catégories regroupées.

En tout état de cause, dans les établissements comptant plus de 500 salariés, le calcul des pourcentages sera appliqué séparément :

- d'une part, au personnel d'encadrement entendu au sens indiqué dans l'avenant au présent accord,
- d'autre part, au reste du personnel.

Article 26

Lorsque, dans le cadre des dispositions de l'article 25 ci-dessus, plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre :

1° - celles qui ont déjà fait l'objet d'un report

2° - celles qui sont formulées par des salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

.../...

Par ailleurs, pour éviter une trop grande rigidité du système, notamment dans le cas où certaines demandes visent des stages à temps plein, d'autres visant des stages à temps partiel, il est attribué aux pourcentages fixés une tolérance de 10 %.

Article 27

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

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 28

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins 60 jours à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de 6 mois ou plus, et au moins 30 jours à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à un stage continu de moins de 6 mois ou à un stage à temps partiel.

Elle doit indiquer avec précision la date d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisation qui en est responsable.

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître 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 29

Le bénéficiaire de l'autorisation d'absence doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective du stage.

G JM RT

.../...

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

CHAPITRE III

Dispositions financières concernant les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence

Article 30

Les Commissions paritaires professionnelles nationales ou régionales de l'emploi, créées en application de l'article 2 de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, ont pour charge d'établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour les salariés de la profession et retenus à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, les Commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de salariés auxquels ils sont destinés.

Article 31

Pour agréer, au titre de l'article 30 ci-dessus, un cours, un stage ou une session de 500 heures ou plus, les Commissions paritaires professionnelles de l'emploi devront s'assurer :

a) que l'admission au cours est subordonnée à une procédure d'orientation ou de contrôle de niveau,

b) que la formation prépare à un diplôme officiel ou à un titre homologué.

Article 32

Chaque Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi transmettra au Comité national interprofessionnel paritaire prévu à l'article 47 ci-dessous la liste des cours de 500 heures ou plus qu'elle aura agréés.

JM
RT

.../...

En fonction de critères qu'il lui reviendra de définir et en précisant les catégories de salariés concernés, le Comité, après avoir pris l'avis des commissions paritaires professionnelles nationales, pourra étendre à toutes ou certaines professions l'agrément des cours ou stages de 500 heures ou plus préalablement agréés par une commission paritaire nationale professionnelle.

Article 33

Lorsque la demande du salarié vise un cycle, un stage ou une session de moins de 500 heures correspondant à sa catégorie ou sens de l'alinéa 2 de l'article 30 ci-dessus et portée sur la liste d'agrément établie par la Commission paritaire de l'emploi dont relève l'entreprise ou l'établissement auquel le salarié est lié par contrat, l'entreprise assure au salarié pendant les quatre premières semaines ou les 160 premières heures de formation suivies pendant l'horaire normal de travail des ressources égales à sa rémunération antérieure, que la formation soit dispensée à temps plein ou à temps partiel.

Pour les cours, stages ou sessions visés à l'alinéa précédent, il appartiendra aux Commissions paritaires professionnelles de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelles conditions et pour quelle durée la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au delà du délai de quatre semaines ou 160 heures.

Article 34

En plus de la rémunération qu'il perçoit au titre de l'article 33 ci-dessus, chaque salarié reçoit de l'entreprise une indemnité compensatrice de frais de formation dont le montant est égal aux 2/3 des frais nécessaires (inscription, transport, hébergement, matériel et documentation pédagogiques), correspondant au nombre d'heures pendant lesquelles la rémunération est maintenue, sans pouvoir être inférieur à 22 F. ni supérieur à 50 F. par heure.

Les limites mentionnées aux alinéas précédents, et établies compte tenu des coûts constatés, sont révisées chaque année selon la variation du plafond de la Sécurité Sociale.

JM
RJ

.../...

En tout état de cause, l'indemnité ne peut être supérieure aux frais réels correspondant à l'horaire susceptible d'être pris en charge.

Article 35

Lorsque la demande du salarié vise un cycle, un stage ou une session de 500 heures ou plus correspondant à sa catégorie au sens de l'alinéa 2 de l'article 30 ci-dessus et porté sur la liste d'agrément établie par la Commission paritaire professionnelle de l'emploi dont relève l'entreprise ou l'établissement auquel le salarié est lié par contrat, l'entreprise assure au salarié pendant les treize premières semaines ou les 500 premières heures de formation suivies pendant l'horaire normal de travail des ressources égales à sa rémunération antérieure, que la formation soit dispensée à temps plein ou à temps partiel.

Cette disposition s'applique également aux salariés suivant un cours, un stage ou une session de 500 heures ou plus agréés par le Comité national interprofessionnel paritaire au titre du 2ème alinéa de l'article 32 ci-dessus.

Les ressources ainsi assurées s'inscrivent dans la limite des salaires servant de base au calcul des cotisations de l'UNEDIC.

Article 36

Lorsque la demande d'autorisation d'absence formulée par un salarié vise un cycle, un stage ou une session de formation organisée à l'initiative de l'entreprise et que celle-ci accepte l'inscription du salarié à la formation demandée, l'entreprise prend à sa charge l'intégralité des frais de formation et assure le maintien intégral de la rémunération.

Article 37

Lorsque la demande du salarié s'exprime en vue d'une formation autre que celles mentionnées aux articles 33, 35 et 36 ci-dessus, l'absence autorisée ne donne pas lieu à rémunération et les frais liés à la formation elle-même ne sont pas pris en charge par l'entreprise.

.../...

Article 38

Les dispositions prévues aux articles 33, 34, 35 et 36 ci-dessus s'entendent compte tenu des aides de l'Etat prévues par le Code du Travail.

TITRE III
DISPOSITIONS RELATIVES AU ROLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES

Article 39

Le Comité d'entreprise doit délibérer sur les projets de l'entreprise, relatifs à la formation et au perfectionnement des personnels ; il doit être tenu au courant de la réalisation de ces projets.

Article 40

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 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'informations des salariés, notamment en ce qui concerne les stages agréés.

Article 41

Afin de donner à la délibération prévue à l'article 40 ci-dessus toute son efficacité, il convient de prévoir deux réunions du comité d'entreprise.

JM RT

.../...

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.

Au cours de la deuxième réunion, la délibération porte sur les programmes 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 1 du Code du Travail.

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

Article 42

Trois semaines au moins avant les réunions du comité, les informations nécessaires sont adressées aux membres du comité, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation.

Article 43

A l'occasion de la présentation du bilan prévu à l'article 41 ci-dessus, la direction communique au comité d'entreprise les éléments dont elle dispose relatifs aux demandes individuelles de congés, notamment en ce qui concerne leur nombre, la durée et la nature des formations correspondantes, et les sommes dépensées par l'entreprise au titre des stages agréés.

Article 44

A défaut du comité d'entreprise, les informations prévues à l'article 42 ci-dessus sont communiquées au délégué du personnel.

Article 45

Les parties signataires rappellent que les Commissions paritaires de l'emploi ont pour tâche de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou 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.

Article 46

Dans le cadre des tâches rappelées à l'article 45 ci-dessus, les Commissions paritaires de l'emploi ont compétence pour promouvoir la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort. Elles devront, en outre, remplir les missions à elles confiées par les articles 30 et 31 ci-dessus.

En vue de concourir au placement des jeunes, à l'issue de leur formation, les Commissions paritaires de l'emploi pourront aussi effectuer toute démarche utile auprès des organismes publics de placement.

Elles pourront enfin, en application de l'article 13 ci-dessus, être associées, dans les délais prévus, à l'établissement d'un bilan relatif aux formations conduisant aux B.E.P.

Article 47

Il est créé au niveau national interprofessionnel entre les organisations signataires un Comité paritaire pour la formation et le perfectionnement.

Ce comité pourra être saisi par les Commissions paritaires professionnelles de l'emploi et les parties signataires elles-mêmes des problèmes posés et des difficultés soulevées par l'application du présent accord.

Il établira en outre, chaque année, un rapport de synthèse faisant le point de l'évolution passée et prévisible de la situation.

LISTE DES ORGANISATIONS PATRONALES
QUI SE SONT EXCLUES DU CHAMP D'APPLICATION DE
L'AVENANT du 9 JUILLET 1976 à l'ACCORD NATIONAL
INTERPROFESSIONNEL DU 9 JUILLET 1970

Comité Central des Armateurs de France

Fédération Nationale des Fabricants de Fournitures Administratives Civiles et Militaires

Fédération nationale de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie, des Diamants, Pierres et Perles et activités qui s'y rattachent.