

DIRECTION GÉNÉRALE
 DU TRAVAIL & DE L'EMPLOI
 Service des Conventions Collectives
 2 bis, rue de la Jussienne
 75002 PARIS
 Tél.: 233.51.05

DU TRAVAIL
 ET DE L'EMPLOI
 N° 584/88
 8-11-88

PROTOCOLE

Compte tenu de l'expérience de près de quatre années, les organisations signataires conviennent, afin d'en préciser les modalités, de remplacer les dispositions de l'annexe du 26 octobre 1983 et du protocole du 22 décembre 1986, relatives au stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP) par celles ci-dessous énoncées.

1) Objet et nature du contrat:

Le contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle doit permettre aux jeunes qui en sont bénéficiaires de découvrir la vie de l'entreprise, de développer leur aptitude au travail et, en conséquence, concourt à leur orientation.

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

Il n'a pas le caractère d'un contrat de travail ; il a une durée comprise entre trois et six mois.

Il ne peut se substituer à des emplois saisonniers, ou à durée déterminée, ou permanents.

2) Public visé :

Par dérogation aux dispositions de l'article 1 de l'annexe du 26 octobre 1983, seuls peuvent bénéficier d'un contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle les jeunes de moins de vingt six ans primo-demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle. Les contrats de stage d'initiation sont proposés par les entreprises, en priorité, à ceux de ces jeunes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou qui sont sortis du système éducatif avant d'avoir achevé un deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Toutefois, les contrats de stage d'initiation à la vie professionnelle peuvent être proposés aux autres jeunes primo-demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle qui :

- ayant bénéficié d'une formation initiale essentiellement générale, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services de l'ANPE depuis plus de six mois ;
- dans les autres cas, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services de l'ANPE depuis plus de douze mois.

Dans ces conditions, la conclusion de contrats de stage d'initiation à la vie professionnelle par des jeunes de plus de vingt deux ans devrait être exceptionnelle.

Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi ou les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi peuvent préciser les critères d'accès au SIVP définis ci-dessus en fonction des circonstances propres à leur région ou à leur branche professionnelle.

3) Conclusion du contrat :

Le contrat de SIVP est conclu entre le jeune, ou le cas échéant son représentant légal, une entreprise et un représentant de l'Etat.

Les modalités de suivi et d'orientation des jeunes sont fixées par voie de convention conclue entre les parties et l'Agence Nationale pour l'Emploi ou un organisme de suivi auquel celle-ci a délégué la totalité du suivi du jeune.

Tous les organismes publics ou privés de formation, de conseil ou d'orientation qui apportent la preuve de leur compétence dans l'insertion professionnelle des jeunes, notamment les Centres de Formation Conventionnés par l'Etat ou les Régions pour des actions en faveur des jeunes demandeurs d'emploi et les Centres d'Information et d'Orientation, peuvent recevoir délégation de l'ANPE.

La liste de ces organismes est établie après avis du Comité Régional de l'Agence Nationale pour l'Emploi.

L'organisme de suivi est choisi par l'entreprise et le représentant de l'Etat .

Les mentions que doivent contenir les conventions prévues au deuxième alinea ci-dessus sont fixées par un cahier des charges type établi par l'ANPE et le Groupe Technique Paritaire créé en application de la déclaration paritaire du 27 septembre 1985. Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi peuvent en compléter les dispositions en fonction des circonstances propres à la région, de même que les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi peuvent les

compléter en fonction des demandes formulées au niveau des branches professionnelles.

4) Contenu du contrat:

a) activités d'initiation :

Le programme des activités diversifiées auxquelles le jeune doit être initié est mentionné dans le contrat.

Ces activités ne peuvent en aucun cas être effectuées en heures supplémentaires, appréciées par rapport à la durée légale du travail, les équivalences légales ne s'appliquant pas.

b) tuteur :

Le nom du tuteur, salarié qualifié désigné par l'employeur ou l'employeur lui-même, est mentionné dans le contrat. Le tuteur suit les activités de quatre jeunes au plus (tous contrats de formation en alternance et apprentissage confondus), tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise compte tenu de ses responsabilités particulières.

Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps. A cet effet, il assure, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison avec l'organisme de suivi et les salariés de l'entreprise qui ont la responsabilité d'initier le jeune à différentes activités professionnelles.

Les Commissions Paritaires de l'Emploi peuvent examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

c) orientation :

Le plus tôt possible après la signature du contrat et de la convention de suivi et d'orientation, ainsi qu'à la fin du contrat une rencontre est organisée par l'employeur entre l'organisme de suivi, le jeune et son tuteur.

Le temps que le jeune doit consacrer à des séquences de suivi s'impute sur le temps consacré aux activités d'initiation.

Ce temps est de 25 heures par mois. Toutefois au moment de la conclusion du contrat ou au cours de celui-ci, il peut être décidé par un accord des parties et de l'organisme de suivi de modifier la durée de ce suivi sans que sa durée totale devienne inférieure à 75 heures ni supérieure à 200 heures.

d) indemnité versée au jeune :

Pendant la durée du contrat, outre la rémunération versée par l'Etat aux stagiaires de la formation professionnelle en application des dispositions légales, l'entreprise verse au jeune une indemnité égale à 26 % du SMIC ; ce taux est porté, à partir de 18 ans, à 36 %.

e) prise en compte de l'ancienneté :

Au cas où le contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle serait suivi pour un jeune d'une embauche par l'entreprise qui l'a accueilli dans ce cadre, le temps passé dans l'entreprise est pris en compte pour le calcul de son ancienneté.

5) Hygiène et sécurité :

Les jeunes titulaires des contrats de SIVP bénéficient de l'ensemble des dispositions du Code du Travail, le cas échéant du Code Rural, relatives à l'Hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail prévues au titre IIIème du livre II du code du travail.

Compte tenu du statut des jeunes :

- les modalités de l'examen médical préalable à leur accueil dans l'entreprise seront définies entre les signataires du présent protocole et l'Etat ;

- en cas d'accident dans l'entreprise, ou au cours du trajet, l'entreprise est tenue d'informer sans délai l'organisme de suivi qui conserve l'obligation de déclaration, dans les délais de droit, auprès des services concernés, et le représentant de l'Etat signataire du contrat.

6) Institutions représentatives du personnel :

Les jeunes titulaires des contrats bénéficient des dispositions relatives au rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

En particulier, conformément aux dispositions de l'article 10 de l'accord du 9 juillet 1970 modifié, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroulent les contrats et en particulier sur :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant la durée de leur contrat ;

- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant et à l'issue de leur contrat ;

- la progression selon laquelle sera organisée le contrat ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de stage.

La consultation a lieu à l'occasion de la consultation prévue à l'article L 932-6 du code du travail. Les contrats de SIVP sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue au dernier alinea de l'article L432-4 du même code.

7) Conditions de rupture anticipée du contrat :

Le contrat de SIVP ne peut être interrompu avant son terme sauf dans les cas suivants :

- commun accord des trois parties,
- force majeure ;
- faute grave du jeune ;
- embauche du jeune ;
- entrée du jeune en formation.

Lorsqu'il y a désaccord entre le jeune et l'entreprise d'accueil, une rencontre de conciliation est organisée par l'organisme de suivi entre le jeune et l'entreprise, à laquelle participent le représentant de l'Etat et l'organisme de suivi.

Si le désaccord persiste, l'Inspecteur du travail peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, rechercher à son tour une formule de conciliation.

Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi sont informées de ces procédures.

8) Prise en charge des indemnités en cas de mise en cessation des paiements de l'entreprise :

Les parties signataires conviennent de procéder à l'étude de la possibilité de faire garantir le paiement des indemnités complémentaires dues par l'entreprise au bénéficiaire du contrat en cas de mise en cessation de paiement de celle-ci.

Les parties signataires conviennent d'intégrer avant le 31 décembre 1988 les dispositions du présent protocole, du protocole du 22 décembre 1986 et certains extraits de procès

Handwritten signature and initials

verbaux du Groupe Technique Paritaire dans un avenant à l'annexe du 26 octobre 1983.

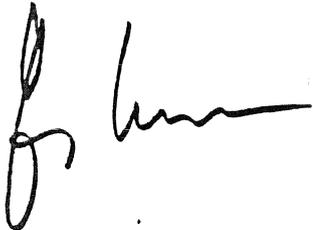
Elles demandent par ailleurs au Groupe Technique Paritaire d'établir avant le 1er Avril 1989 un bilan de l'application des présentes dispositions à partir des informations que les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi, et éventuellement les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi, porteront à sa connaissance.

Les dispositions du présent protocole prennent effet au plus tôt à la date de sa signature, et pour celles d'entre elles qui sont liées à une disposition légale ou réglementaire à compter de la publication des dites dispositions.

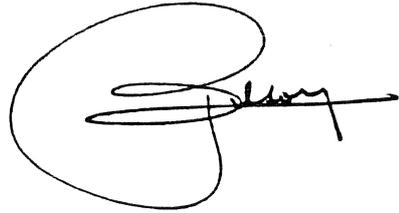
Le présent protocole sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail de Paris.

Fait à Paris, le 24 octobre 1988

Pour le C.N.P.F.



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



Pour la C.F.D.T.



Pour la C.F.E. - C.G.C.



Pour la C.F.T.C.

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

