

~~1~~

20.3.89
168/89

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 1er MARS 1989
RELATIF A L'INSERTION
PROFESSIONNELLE DES JEUNES**

PREAMBULE

En définissant trois contrats d'insertion en alternance, les organisations signataires de l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ont donné aux jeunes sortis du système éducatif des moyens d'accéder à la vie active dans de meilleures conditions sans que ces contrats soient considérés comme une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Les signataires du présent accord estiment que les trois formules d'insertion en alternance ont confirmé l'efficacité et l'utilité de la pédagogie de l'alternance. Ils souhaitent que soient amplifiés les efforts entrepris par toutes les parties concernées en faveur de la formation des tuteurs qui sont la clé de la réussite de ces mesures désormais permanentes.

Ils se félicitent de la progression régulière du contrat de qualification, qui ne doit pas cependant remettre en cause le développement de l'apprentissage dans le cadre de la formation initiale, lorsqu'existent les programmes et les conditions de formation appropriés. Ils soulignent l'intérêt dans les deux cas d'une coopération étroite entre l'Entreprise et les formateurs extérieurs.

Conscients de la nécessité pour les jeunes d'une validation de l'expérience acquise, ils demandent au Groupe Technique Paritaire de préciser les principes d'évaluation de la formation prévue par les contrats d'adaptation. De même, concernant les contrats de qualification, les signataires recommandent aux branches professionnelles qui ne l'auraient pas encore fait de faire définir par leur Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l'Emploi les qualifications qui leur semblent devoir être développées dans le cadre de ce contrat. Elles détermineront avec la précision nécessaire les objectifs des qualifications visées, les principes d'évaluation des connaissances et compétences acquises par le jeune en cours de contrat ainsi que les modalités de validation de la qualification au terme du contrat.

Enfin, conformément à l'engagement pris par les signataires du protocole du 24 octobre 1988 et prenant en compte quatre années d'expérience, les organisations signataires estiment nécessaire de préciser et compléter le dispositif initial. Elles décident donc de codifier comme suit les dispositions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes arrêtées paritairement depuis la conclusion de l'annexe du 26 octobre 1983, notamment dans les protocoles des 22 décembre 1986 et 24 octobre 1988, ou retenues au sein du Groupe Technique Paritaire. Elles demandent à ce dernier de suivre l'application du présent accord en s'assurant lorsqu'il y a lieu, dans les conditions définies par le présent accord, le concours des services de l'AGEFAL.

* *

*

10
4

TITRE I DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS D'INSERTION EN ALTERNANCE

CHAPITRE I DISPOSITIONS COMMUNES

Article 1 : Tout jeune de moins de vingt-six ans, libéré de l'obligation scolaire, peut compléter sa formation initiale, en dehors du cadre de la première formation, en participant à des actions personnalisées d'insertion dans la vie active et de formation professionnelle.

Ces actions ont pour objectif soit l'adaptation à un emploi, soit l'acquisition d'une qualification professionnelle, soit une initiation à la vie professionnelle permettant l'orientation des intéressés.

A chacun de ces objectifs correspond un contrat d'insertion en alternance dont les modalités et la nature juridique sont adaptées à ses caractéristiques.

Article 2 : Lorsque l'objectif poursuivi est l'adaptation à l'emploi, ou l'acquisition d'une qualification professionnelle, l'action visée à l'article précédent est 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'initiation à la vie professionnelle, l'action associe des séquences de suivi organisées par un organisme habilité et l'exercice en entreprise d'activités professionnelles diversifiées.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les séquences de suivi se déroulent pendant le temps de travail et en situation hors production.

Article 3 : Les activités des jeunes dans le cadre des contrats définis ci-dessus, sont suivies par un tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte du niveau de formation initiale du jeune et de l'objectif à atteindre. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Le nom du tuteur est mentionné dans le contrat. Le tuteur suit les activités de quatre jeunes au plus (tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus), tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise compte tenu de ses responsabilités particulières, mais avec la disponibilité nécessaire. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

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

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

104

Article 4 : Les jeunes titulaires des contrats bénéficient des dispositions relatives au rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

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

- * les conditions dans lesquelles se dérouleront les contrats et en particulier sur :
 - les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant la durée de leur contrat ;
 - les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
 - les conditions d'organisation de la formation ou du suivi ;
- * les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d'appréciation et de validation.

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 alinéa de l'article L432-4 du même code.

CHAPITRE II DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 5 : 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 et une entreprise. Le contrat est à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est à durée déterminée sa durée est comprise entre six et douze mois.

L'employeur s'engage à assurer au jeune une formation en alternance, dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord, lui permettant de s'adapter à l'emploi considéré ; le jeune s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Lors de la conclusion du contrat, l'employeur détermine, au cours d'un entretien avec le jeune, le tuteur et le formateur, les objectifs et le programme de formation.

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

La formation prévue au contrat a une durée de 200 heures sauf dérogation pour une durée supérieure selon des critères déterminés par l'instance paritaire compétente de l'Organisme Mutualisateur Agréé.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, celui-ci précise par écrit la période pendant laquelle la formation aura lieu : la durée de celle-ci ne peut pas excéder douze mois.

Pendant la période, déterminée par le contrat, au cours de laquelle la formation a lieu, ou pendant toute la durée de ce contrat, celui-ci est soumis aux règles suivantes :

- le jeune bénéficiaire du contrat perçoit une rémunération qui, sous réserve de l'application du SMIC, ne sera pas inférieure à 80 % de la rémunération minimale fixée par la convention collective applicable dans

104

l'entreprise pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé ;

- 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 du contrat, ou de la période de formation dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, une évaluation de la formation reçue par le jeune est réalisée à l'initiative de l'employeur. Les résultats de cette évaluation sont mentionnés dans une attestation écrite qui est remise au jeune. Elle reste sa propriété exclusive.

Article 6 : Les formations ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier dont la durée est au minimum de six mois, au maximum de deux ans.

L'employeur s'engage, pour la durée prévue, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle :

- sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique tel que défini à l'article 8 de la loi 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique.
- ou définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche professionnelle ;
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;

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, au cours d'un entretien avec le jeune et 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 l'objet d'un document 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. Ils font l'objet d'une convention avec l'organisme de formation mentionné à l'alinéa précédent.

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

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

Les jeunes bénéficiaires de ce contrat perçoivent une rémunération qui peut être égale, 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, la rémunération définie à l'alinéa précédent est égale :

Handwritten marks:
 A small scribble at the top left.
 The number "104" written vertically at the bottom left.

- pour les jeunes dont l'âge est compris entre 16 et 18 ans, à 17 % du SMIC pendant le premier semestre d'exécution de leur contrat, à 25 % du SMIC pendant le second semestre, 35 % du SMIC pendant le troisième semestre, 45 % du SMIC pendant le quatrième semestre;

- pour les jeunes dont l'âge est compris entre 18 et 19 ans, à 27 % du SMIC pendant le premier semestre d'exécution de leur contrat, à 35 % du SMIC pendant le second semestre, 45 % du SMIC pendant le troisième semestre, 55 % du SMIC pendant le quatrième semestre;

- pour les jeunes ayant atteint l'âge de 19 ans, à 60 % du salaire minimum correspondant à l'emploi qu'ils occupent dans l'entreprise ; ce pourcentage est porté, pendant les deuxième, troisième et quatrième semestres, respectivement à 65, 70 et 75 %.

Lorsque le contrat a été précédé d'un contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle, la durée du SIVP 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 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.

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

Article 7 : Le contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle doit permettre au jeune qui en est bénéficiaire de découvrir la vie de l'entreprise, de développer son aptitude au travail et, en conséquence, concourt à son orientation.

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

Le contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle est conclu entre un jeune, ou le cas échéant son représentant légal, une entreprise et un représentant de l'Etat qui tient compte, s'il y a lieu, des conditions dans lesquelles se sont déroulés dans l'entreprise les précédents contrats de même nature. Il n'a pas le caractère d'un contrat de travail ; il a une durée comprise entre trois et six mois à l'appréciation des co-contractants portant en particulier sur la situation et les besoins du jeune.

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

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

104

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.

De même, compte-tenu de l'objet de cette formule, ce n'est qu'à titre exceptionnel qu'un nouveau SIVP pourrait être proposé à un jeune en ayant déjà bénéficié.

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.

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.

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 par convention la totalité du suivi du jeune.

Les mentions que doivent contenir les conventions prévues à l'alinéa précédent sont fixées par un cahier des charges type établi par l'ANPE et le Groupe Technique Paritaire. Les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi peuvent en compléter les dispositions en fonction des circonstances propres à la région et des demandes éventuellement formulées par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi.

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 être conventionnés par 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.

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.

124

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 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.

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 %.

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.

En cas d'accident dans l'entreprise, ou au cours de trajet, l'entreprise informe sans délai l'organisme de suivi qui conserve l'obligation de déclaration auprès des services concernés, et le représentant de l'Etat signataire 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.

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.

* *

7
 10
 6

TITRE II FONCTIONNEMENT DU DISPOSITIF

CHAPITRE I GROUPE TECHNIQUE PARITAIRE

Article 8 : Un Groupe Technique Paritaire composé des représentants des organisations signataires est chargé du suivi du présent accord.

Il a pour mission de :

- recueillir auprès des commissions paritaires de l'emploi et des organismes mutualisateurs 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 accord ;
- contribuer à améliorer la circulation des fonds entre OMA, notamment en portant à leur connaissance les règles selon lesquelles les autres OMA procéderont soit à des avances de trésorerie, soit à des transferts de fonds, qu'ils communiquent au Groupe Technique Paritaire en application de l'article 16 ci-dessous ;
- préciser le cas échéant les critères d'agrément des organismes mutualisateurs ;
- formuler, en tant que de besoin, des propositions à l'intention des parties signataires.

Le CNPF est chargé d'en assurer le secrétariat.

Le Groupe Technique Paritaire bénéficie, notamment pour l'élaboration des informations statistiques susvisées, et pour la réalisation d'enquêtes qui pourraient s'avérer nécessaires auprès des OMA, du concours des services de l'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 OMA et aux commissions paritaires de l'emploi.

CHAPITRE II COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI

Article 9 : Les commissions paritaires professionnelles de l'emploi et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi, chacune dans leur champ de compétence :

- font le bilan de l'application du présent accord et formulent le cas échéant les recommandations visant à améliorer cette application.
- peuvent examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;

Handwritten marks and signatures in the bottom left corner, including a large '4' and other illegible scribbles.

- peuvent préciser, en liaison avec les services extérieurs de l'emploi et l'ANPE, les critères d'accès au SIVP définis ci-dessus en fonction des circonstances propres à leur région ou à leur branche professionnelle ;
- sont informées des procédures de conciliation consécutives à un désaccord entre un bénéficiaire de SIVP et une entreprise d'accueil ;
- communiquent au Groupe Technique Paritaire les informations dont elles disposent sur l'application du présent accord.

Article 10 : Les commissions paritaires professionnelles de l'emploi, compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi, définissent les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique, qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat défini à l'article 6 ci-dessus. Elles les communiquent au Groupe Technique Paritaire visé à l'article 8 du présent accord. Celui-ci les porte à la connaissance des différents organismes mutualisateurs agréés et des services de la Délégation à la Formation Professionnelle.

Article 11 : Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi proposent à l'AGEFAL visée à l'article 12 ci-après la répartition du montant de l'enveloppe attribuée aux OMA de leur champ de compétence.

CHAPITRE III ORGANISMES MUTUALISATEURS AGREES

Article 12 : Les organismes mutualisateurs agréés sont chargés de développer une politique incitative de l'insertion professionnelle des jeunes en alternance dans le champ de compétence pour lequel ils ont obtenu l'agrément.

Ils reçoivent les fonds versés par les entreprises conformément aux dispositions de l'article 14 ci-dessous.

Leurs instances paritaires compétentes définissent :

- les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées aux trois contrats visés à l'article 2 du présent accord ;
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge ;
- le montant et l'affectation des dépenses d'information ;
- les critères selon lesquels les 200 heures de formation peuvent être dépassées pour les contrats d'adaptation ;
- les règles selon lesquelles il peut être procédé à des transferts de fonds ou des avances de trésorerie lorsque l'OMA est susceptible de procéder à ces opérations ;
- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des barèmes forfaitaires.

Pour l'accomplissement de leur mission, les membres des instances paritaires compétentes doivent pouvoir disposer de toutes les informations correspondant à ces attributions et notamment de celles qui sont transmises au Groupe Technique Paritaire, à l'AGEFAL et à l'Administration, ou qui sont reçus de ceux-ci.

Handwritten marks: a signature and the number "104".

Article 13 : Les conseils paritaires de perfectionnement des AS.FO agréées comme organisme mutualisateur, outre les attributions qui leur sont reconnues en application de l'article 12 ci-dessus :

- désignent un commissaire aux comptes ;
- approuvent les documents comptables, relatifs à l'activité alternance de l'AS.FO, certifiés par le commissaire aux comptes ;
- vérifient l'application des orientations d'affectation des contributions des entreprises.

Sans que cela puisse donner lieu à la diffusion de la liste des entreprises ayant versé leur contribution alternance à l'AS.FO et sous réserve du respect de l'obligation de ne pas révéler en dehors du Conseil les informations à caractère confidentiel auxquelles il demanderait à avoir accès, un membre d'un conseil paritaire de perfectionnement peut obtenir des précisions sur une entreprise et le montant de ses versements, notamment lorsqu'il s'agit d'une entreprise qui demande à bénéficier d'une prise en charge dans des conditions dérogeant aux principes définis par le conseil.

Toutes les délibérations des conseils paritaires de perfectionnement doivent faire l'objet d'un compte rendu et être tenues à la disposition de l'Administration. A la demande du Groupe Technique Paritaire, elles doivent pouvoir lui être adressées, ainsi qu'à l'AGEFAL.

* *
*

Handwritten marks and signatures in the bottom left corner, including a large stylized signature.

TITRE III DISPOSITIONS FINANCIERES

CHAPITRE I CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES

Article 14 : Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage doivent consacrer au financement des contrats visés à l'article 2 du présent accord au minimum le pourcentage de leur masse salariale fixé par la loi.

Les entreprises assujetties à la participation au financement de la formation continue doivent consacrer au financement des contrats visés à l'article 2 du présent accord au minimum le pourcentage de leur masse salariale fixé par la loi.

Sauf disposition conventionnelle contraire, les entreprises peuvent :

- soit utiliser par elles mêmes tout ou partie de leurs contributions ;
- soit verser les contributions qu'elles n'utilisent pas directement à des Organismes Mutualisateurs Agréés par l'Etat dont elles relèvent soit du fait de leur activité professionnelle, en application d'un accord de branche, soit en raison de leur situation géographique. Quand le versement est effectué auprès d'un organisme interprofessionnel territorial, le versement est effectué par établissement.

Article 15 : L' AGEFAL (Association de Gestion du Fonds des Formations en Alternance) qui regroupe les signataires du présent accord a pour objet :

- de recevoir et de gérer :
 - * les sommes que les organismes mutualisateurs agréés mettraient à sa disposition sous forme d'avances de trésorerie ;
 - * les sommes, qui n'ayant pas été utilisées par les entreprises au titre des formations en alternance, devaient, avant la création de ce Fonds, être versées au Trésor Public en application du code général des impôts ;
 - * les excédents que constateraient les organismes mutualisateurs conformément à la réglementation en vigueur et qu'ils n'auraient pas utilisés dans les délais et conditions prévus par cette réglementation ;
 - * les autres ressources prévues par ses statuts ;
- d'attribuer, selon les principes définis par le Groupe Technique Paritaire, les sommes qu'elle reçoit aux organismes mutualisateurs agréés, soit sous forme de subventions, soit sous forme d'avance de trésorerie;
- de garantir le paiement des indemnités complémentaires dues par l'entreprise au bénéficiaire d'un contrat de SIVP en cas de mise en cessation de paiement de celle-ci ;

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.