

N° 1273 – 4^{ème} partie

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 3 décembre 2003

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES, FAMILIALES ET
SOCIALES SUR LE PROJET DE LOI (n° 1233) *relatif à la formation professionnelle tout
au long de la vie et au dialogue social*,

PAR M. JEAN-PAUL ANCIAUX,
Député.

SOMMAIRE

Pages

1^{ère} partie du rapport

INTRODUCTION

I.- LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE : UN PROJET DE LOI FONDÉ SUR UN ACCORD EXEMPLAIRE

- A. LE PROJET DE LOI VISE A CONCRÉTISER UNE NOUVELLE ESPÉRANCE, CELLE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE
- B. LE PROJET DE LOI REPREND L'ACCORD SIGNÉ PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX, ADOPTANT UNE METHODE RESPECTUEUSE DE L'INDISPENSABLE DIALOGUE SOCIAL
- C. EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, UN LONG CHEMIN RESTE ENCORE A PARCOURIR.....

ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI

II.- REFORMER LES RELATIONS PROFESSIONNELLES PAR L'INSTAURATION D'UN VÉRITABLE DIALOGUE SOCIAL.....

ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI

- A. L'EXIGENCE D'UN CHANGEMENT DE METHODE
- B. LE NECESSAIRE RENFORCEMENT DE L'EXISTENCE ET DE LA LEGITIMITE DES ACTEURS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE
- C. DE NOUVEAUX ESPACES POUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I.- AUDITION DU MINISTRE

II.- DISCUSSION GÉNÉRALE

III.- EXAMEN DES ARTICLES

TITRE I^{ER} : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Chapitre I^{er} : Dispositions générales

Chapitre II : Le droit individuel à la formation

Chapitre III : Le plan de formation

Chapitre IV : Le congé de formation

Chapitre V : Les contrats et les périodes de professionnalisation

2^{ème} partie du rapport

Chapitre VI La négociation sur la formation

Chapitre VII Dispositions financières

Chapitre VIII : La mise en œuvre concertée des politiques de formation professionnelle et le contrôle de la formation professionnelle

Chapitre IX : L'apprentissage

Chapitre X : Dispositions transitoires et finales

TITRE II : DU DIALOGUE SOCIAL

TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES

Chapitre I^{er} : Garanties de certaines créances salariales

3^{ème} partie du rapport

TABLEAU COMPARATIF

4^{ème} partie du rapport

TABLEAU COMPARATIF (SUITE).....	5
AMENDEMENTS NON ADOPTES PAR LA COMMISSION	9
ANNEXE 1	29
ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 20 SEPTEMBRE 2003 RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE	29
ANNEXE 2	63
POSITION COMMUNE DU 16 JUILLET 2001 SUR LES VOIES ET MOYENS DE L'APPROFONDISSEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE	63
II – RENFORCER LES MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL.....	67
ANNEXE 3	71
PRÉSENTATION GRAPHIQUE DES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	71
ANNEXE 4	75
NOUVELLES RÈGLES DE CONCLUSION DES ACCORDS COLLECTIFS.....	75

TABLEAU COMPARATIF (SUITE)

Cet accord collectif doit comporter les justifications du recours au travail de nuit visées au premier alinéa. <i>Compte tenu du caractère dérogatoire du travail de nuit, l'accord collectif ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26.</i> <i>Art. L. 227-1. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 peut prévoir la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés.</i>	6° Au troisième alinéa de l'article L. 213-1 la phrase : « Compte tenu du caractère dérogatoire du travail de nuit, l'accord collectif ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26 » est supprimée ; 7° Au premier alinéa de l'article L. 227-1, les mots « n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 » sont supprimés ;	6° Alinéa sans modification 7° Alinéa sans modification
Ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982 portant création des chèques-vacances <i>Art. 2-1. - I. - Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, dépourvues de comité d'entreprise et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire mentionné au dernier alinéa de l'article 6 de la présente ordonnance, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés satisfaisant à la condition de ressources fixée au I de l'article 2 est exonéré des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale, à l'exception de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale. Le montant de l'avantage donnant droit à exonération, qui ne peut excéder les plafonds fixés au dernier alinéa de l'article 3, est limité, par salarié et par an, à 30 % du salaire minimum de croissance apprécié sur une base mensuelle.</i> II. - L'exonération prévue au I ci-dessus est accordée si : 2° Le montant de la contribution de l'employeur et les modalités de son		

attribution, notamment la modulation définie conformément au 1° ci-dessus, font l'objet soit d'un accord collectif de branche au niveau national, régional ou local prévoyant des modalités de mise en oeuvre dans les entreprises de moins de cinquante salariés, soit d'un accord conclu *dans les conditions prévues aux deux premiers alinéas de l'article L. 132-30 du code du travail*, soit d'un accord d'entreprise conclu avec un ou plusieurs délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux, soit, en l'absence d'une telle représentation syndicale et d'un accord collectif de branche, d'une proposition du chef d'entreprise soumise à l'ensemble des salariés ;

Code rural

Art. L. 713-18. - Les accords d'entreprise ou d'établissement prévus à l'article L. 713-14, à l'article L. 713-8 et au cinquième alinéa de l'article L. 713-9 qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 du code du travail.

.....

Art. L. 136-1. - La commission nationale de la négociation collective comprend :

.....

- le ministre chargé de l'économie ou son représentant ;

8° Au II-2° de l'article 2-1 de l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982 portant création des chèques-vacances, les mots : « dans les conditions prévues aux deux premiers alinéas de l'article L. 132-30 du code du travail » sont remplacés par les mots : « dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail. »

II.- Le premier alinéa de l'article L. 713-18 du code rural est supprimé.

Article 48

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à modifier, par ordonnance, le code du travail de Mayotte (partie législative) pour y faire figurer, en les adaptant, les dispositions du titre II de la présente loi.

Cette ordonnance sera prise, au plus tard, dix-huit mois après la publication de la présente loi. Un projet de loi de ratification sera déposé devant le Parlement au plus tard six mois à compter de la publication de l'ordonnance.

I. bis- Dans le 2° du II de l'article...

.... chèques-vacances, après le mot « prévues », les mots : « aux deux premiers alinéas de » sont remplacés par le mot : « à ».

Amendement n° 64

II.-Non modifié

Article 48

Sans modification

Article additionnel

A – Après le quatrième alinéa de l'article L. 136-1 du code du travail, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« – des députés et des sénateurs représentant les groupes constitués dans

Art. L. 136-2. - La commission nationale de la négociation collective est chargée :

.....
2° D'émettre un avis sur les projets de lois et décrets relatifs à la négociation collective ;
.....

9° De suivre annuellement l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de cinquante ans afin de faire au ministre chargé du travail toute proposition de nature à favoriser leur maintien ou leur retour dans l'emploi.

Article 49

Avant le 31 décembre 2007, le Gouvernement présente au Parlement, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, un rapport sur l'application de la présente loi.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Chapitre I^{er}

Garantie de certaines créance sociales

Article 50

Art. L. 143-11-3. - Lorsqu'elles revêtent la forme d'un droit de créance sur l'entreprise, les sommes dues au titre

L'article L. 143-11-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

chaque assemblée ; »

B – L'article L. 136-2 du même code est ainsi modifié :

« *I – Au 2°, après le mot : « avis », est inséré le mot : « motivé »*

« *II – Après le 2°, est inséré un alinéa ainsi rédigé :*

« *2° bis De donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur les propositions d'actes communautaires relatives à la négociation collective et de fournir des propositions quant aux modalités de leur éventuelle transposition dans le droit national ; »*

« *III – Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :*

« *Les propositions, les avis et le bilan visés respectivement aux 1°, 2°, 2° bis, 7° et 8° sont transmis sans délai aux commissions compétentes des assemblées parlementaires. »*

Amendement n° 65

Article 49

Avant ...

... avis *motivé* de la ...

...l'application *du présent titre*.

Amendements n°s 66 et 67

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Chapitre I^{er}

Garantie de certaines créance sociales

Article 50

Sans modification

de l'intéressement conformément aux dispositions des articles L. 441-1 et suivants, au titre de la participation des salariés aux fruits de l'expansion conformément aux dispositions des articles L. 442-1 et suivants ou en application d'un accord créant un fonds salarial dans les conditions prévues par les articles L. 471-1 et suivants, sont couvertes par l'assurance prévue à l'article L. 143-11-1.

.....

« L'assurance prévue à l'article L. 143-11-1 couvre les sommes dues aux salariés en cas de rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise, lorsque l'accord a été conclu et déposé au moins dix-huit mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaires. »

AMENDEMENTS NON ADOPTES PAR LA COMMISSION

Avant l'article 1^{er}

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Rédiger ainsi l'intitulé du titre I^{er} :

« De la formation tout au long de la vie professionnelle ».

Article 1^{er}

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Après les mots « De la formation professionnelle dans le cadre de », insérer les mots « l'éducation permanente et de ».

Article 2

Amendements présentés par M. Christian Paul :

- Dans le deuxième alinéa (1^o) de cet article, substituer aux mots « La formation professionnelle tout au long de la vie », les mots : « tout au long de la vie professionnelle ».

- Au début du quatrième alinéa de cet article, insérer la phrase suivante :

« La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. »

- Dans le dernier alinéa de cet article, substituer aux mots : « leur maintien dans l'emploi », les mots : « le maintien dans l'emploi par l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi ».

Amendement présenté par M. Frédéric Dutoit :

Dans le dernier alinéa de cet article, après les mots « la qualification professionnelle, » insérer les mots : « de s'ouvrir largement à la culture et à la vie sociale, ».

Article 3

Amendements présentés par M. Christian Paul :

- Compléter le dernier alinéa (2^o) du I de cet article par les mots suivant :

« et de participer au développement des compétences des salariés. »

(retiré en commission)

- Rédiger ainsi le II de cet article :

II. - Au septième alinéa du même article après les mots « dans le cadre de l'éducation permanente », insérer les mots : « et de la formation tout au long de la vie professionnelle ».

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Après le II de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« III. - Après le septième alinéa du même article, ajouter un alinéa ainsi rédigé :

« 7° Les actions d'accompagnement. Elles ont pour objet d'assurer la continuité du processus de la formation tout au long de la vie et d'assurer à tous une insertion professionnelle durable. »

Avant l'article 4

Amendement présenté par M. Christian Paul :

« L'Etat garantit à chaque personne l'accès à la formation tout au long de la vie. Cette garantie s'applique dans le cadre de la formation initiale et de la formation continue au moyen du droit d'accès à l'éducation et à la formation.

« Toute personne ayant quitté le système éducatif de la formation initiale sans qualification reconnue peut prétendre à ce droit d'accès entre l'âge de vingt-cinq ans et l'âge de cinquante ans. Ce droit d'accès à l'éducation et à la formation garanti par l'Etat ouvre droit à la formation d'une durée maximale de deux ans, soit 3 200 heures utilisables de façon modulaire.

« Pour les personnes ayant une qualification reconnue, la durée de formation dans le cadre du droit d'accès à l'éducation et à la formation fixée par décret est inversement proportionnelle à la durée de formation initiale. »

Article 4

Amendements présentés par M. Christian Paul :

- Après le premier alinéa du III de cet article, insérer les cinq alinéas suivants :

« Les salariés qui ont arrêté leur formation initiale, avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale, devraient avoir accès à une ou des formations qualifiantes ou diplômante d'une durée totale maximale d'un an, mise en œuvre dans le cadre du congé individuel de formation.

« Pour que cette ou ces formations permettent aux salariés un accroissement sensible de leur qualification professionnelle, ils pourront bénéficier :

« d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel, avec l'appui d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise et un bilan de compétences,

« de la validation des acquis de l'expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

« Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience sont alors pris en charge par l'organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation. »

- Dans le dernier alinéa du III de cet article, après les mots : « du droit à la qualification », insérer les mots : « ou à l'acquisition d'un diplôme ».

Après l'article 4

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Au premier alinéa de l'article L. 900-3 du code du travail, après les mots : « pouvoir suivre », sont ajoutés les mots : « y compris ».

(retiré en commission)

Après l'article 5

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Il est créé dans le code du travail un article L. 900-8 ainsi rédigé :

« *Art. L. 900-8.* – La formation économique et sociale, ainsi que la formation syndicale organisée dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 451-1 du présent code font partie de la formation continue tout au long de la vie professionnelle. »

Article 7

Amendement présenté par M. Frédéric Dutoit :

Dans le dernier alinéa (3°) de cet article, supprimer les mots « avec l'accord de son employeur ».

Article 8

(Article L. 933-1 du code du travail)

Amendements présentés par M. Christian Paul :

- I. - Dans la première phrase de cet article, après les mots : « disposant d'une ancienneté d'au moins un an », insérer les mots : « au 1^{er} janvier 2004 ».

- II. - En conséquence, après le mot : « bénéficie », insérer les mots : « à compter de cette date et ».

- Supprimer la dernière phrase de cet article.

Article 8 (suite)

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Dans le III de cet article, après l'article L. 933-1 du code du travail, insérer un article L. 933-1-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 933-1-1.* – Les formations éligibles au droit individuel de formation prévu à l'article L. 933-1, relèvent des catégories suivantes :

- « les actions de promotion,

« les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,

« les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche. »

(Article L. 933-2 du code du travail)

Amendement présenté par M. Frédéric Dutoit :

Après les mots : « droit individuel à la formation », supprimer la fin de la première phrase du premier alinéa de cet article.

Amendement présenté par M. Christian Paul :

- Après les mots : « une durée de cent vingt heures sur six ans », supprimer la fin de la première phrase du premier alinéa de cet article.

- Supprimer la dernière phrase du premier alinéa de cet article.

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Compléter le premier alinéa de cet article par la phrase suivante :

« Les droits à formation utilisés sont imputés sur les droits les plus anciens acquis par le salarié, au titre du droit individuel à la formation. »

(Article L. 933-3 du code du travail)

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Compléter la première phrase du premier alinéa de cet article par les mots suivants : « en tenant compte éventuellement des priorités définies par la convention ou l'accord collectif de branche ou d'entreprise prévu au deuxième alinéa de l'article L. 933-2. »

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Après la première phrase du premier alinéa de cet article, insérer la phrase suivante :

« Pour exercer cette initiative, chaque salarié, au moins une fois par an, est informé par écrit par l'employeur du nombre d'heures dont il dispose au titre du droit individuel à la formation. »

Amendement présenté par M. Frédéric Dutoit :

Supprimer la dernière phrase du premier alinéa de cet article.

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Compléter la dernière phrase du premier alinéa de cet article par les mots suivants :

« en tenant compte, éventuellement, des priorités définies conformément au deuxième alinéa de l'article L. 933-2 ».

Amendement présenté par M. Frédéric Dutoit :

Rédiger ainsi le dernier alinéa de cet article :

« Le droit individuel à la formation s'exerce pendant le temps de travail. »

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Dans la première phrase du dernier alinéa de cet article, après les mots « le droit individuel à la formation s'exerce », insérer les mots : « en tout ou » .

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Dans la première phrase du dernier alinéa de cet article, après les mots : « le droit individuel à la formation s'exerce », insérer les mots : « en totalité ou ».

Amendement présenté par M. Frédéric Dutoit :

Dans la première phrase du dernier alinéa de cet article, substituer aux mots : « pendant le », les mots : « hors du ».

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Compléter le dernier alinéa de cet article, par la phrase suivante:

« L'accord est formalisé dans un document écrit, qui précise au moins la date à laquelle il est conclut, l'objet de l'action de formation, et la durée de celle-ci. En cas de désaccord, l'employeur notifie sa décision au salarié dans un délai de 15 jours qui suit la demande de ce dernier. »

(Article L. 933-4 du code du travail)

Amendement présenté par M. Frédéric Dutoit :

Au début de cet article, supprimer la phrase et les mots suivants : « Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au II de l'article L. 932. Le montant de l'allocation de formation ainsi que»

(Article L. 933-5 du code du travail)

Amendement présenté par M. Frédéric Dutoit :

Dans la première phrase de cet article, substituer aux mots : « le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre », les mots : « l'entreprise n'a pas donné son autorisation d'absence pour que le salarié puisse bénéficier ».

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Compléter la première phrase de cet article par les mots suivants : « sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par le dit organisme ».

(Article L. 933-6 du code du travail)

Amendement présenté par M. Frédéric Dutoit :

Rédiger ainsi la première phrase de cet article :

« Le DIF en transférable ; en cas de licenciement du salarié le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. »

Article 9

(Article L. 931-20-2 du code du travail)

Amendements présentés par M. Christian Paul :

- Après les mots : « prévu à l'article L. 933-1 *prorata temporis* », rédiger ainsi la fin de la première phrase de cet article : « en référence aux périodes de travail effectuées en contrat à durée déterminée au cours des trois dernières années. »

- Après la première phrase de cet article, insérer la phrase suivante : « L'employeur verse à la fin du contrat à durée déterminée le montant de l'allocation de formation visée à l'article L. 933-5. »

Après l'article 9

Amendements présentés par M. Christian Paul :

- L'article L. 970-5 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 970-5.* – Après consultation du conseil supérieur de la fonction publique d'Etat et du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, l'Etat met en œuvre le droit individuel à la formation au bénéfice des agents de la fonction publique d'Etat et des agents de la fonction publique territoriale, ainsi que pour les agents des établissements publics à caractère sanitaire et social après consultation des organisations syndicales et des organismes paritaires compétents. »

- Dans un délai de deux ans à compter de la date de promulgation de la présente loi, un accord national interprofessionnel étendu ou une convention de branche ou un accord collectif étendu fixe les conditions de transfert du droit individuel de formation du salarié visé à l'article L. 933-1 du code du travail, en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe et les conditions de transfert de ce droit d'une entreprise à une autre dans le cadre d'un reclassement, d'un licenciement ou de la démission du salarié.

- Après le deuxième alinéa de l'article L. 143-3 du code du travail il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le bulletin de paie comporte des mentions obligatoires qui sont fixées par décret en conseil d'Etat et indique les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel de formation. »

Article 10

(Article L. 932-1 du code du travail)

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Substituer au premier alinéa de cet article, les trois alinéas suivants :

« *Art. L. 932-1.* – L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi.

« En outre, l'employeur doit veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et de l'organisation du travail.

« Enfin, l'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences des salariés. »

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Rédiger ainsi le premier alinéa de cet article :

« *Art. L. 932-1.* – Le plan de formation de l’entreprise comprend les actions d’adaptation au poste de travail, les actions de formation liées à l’évolution des emplois ainsi que les actions de développement des compétences. »

(retiré en commission)

Amendements présentés par M. Frédéric Dutoit :

- Supprimer les trois premiers alinéas du III de cet article.
- Dans la première phrase du deuxième alinéa du III de cet article, substituer au pourcentage : « 50 % », le pourcentage : « 80 % ».

Amendements présentés par M. Christian Paul :

- Après le III de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« III *bis.* – les actions de formation suivies par le salarié en application du II et du III, lorsqu’elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, constituent un temps de travail effectif. »
- Compléter le IV de cet article par la phrase suivante : « Ils ne peuvent contenir de clauses financières en cas de démission, à l’exception de celles concernant des salariés dont le niveau de rémunération est supérieur à trois fois le SMIC. »

Article 12

(Article L. 980-1 du code du travail)

Amendements présentés par M. Christian Paul :

- Substituer aux mots : « d’un service de formation », les mots : « de moyens identifiés et structurés ».
- Compléter cet article par l’alinéa suivant :

« Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d’acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l’emploi ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d’une convention collective de branche. »

Article 13

(Article L. 981-1 du code du travail)

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Compléter cet article par les quatre alinéas suivant :

- « Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :
- « une personnalisation des parcours de formation,

« une alternance alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles,

« une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises. »

(Article L. 981-2 du code du travail)

Amendement présenté par Mme Bérengère Poletti :

Rédiger ainsi le dernier alinéa de cet article :

« La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise pour les jeunes dans le but d'une formation diplômante entre six et vingt quatre mois à compter de la date de conclusion du contrat. Cette durée pourra être portée jusqu'à vingt quatre mois pour des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif dans qualification professionnelle reconnue, ou au regard de la nature des qualifications visées sont définies (le reste sans changement)... »

Amendement présenté par M. Lionnel Luca :

Rédiger ainsi le dernier alinéa de cet article :

« La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre six et vingt quatre mois à compter de la date de conclusion du contrat. »

(retiré en commission)

Amendement présenté par M. Jean-Marc Roubaud :

Rédiger ainsi le dernier alinéa de cet article :

« La durée du contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 24 mois à compter de la date de conclusion du contrat. »

Amendement présenté par M. Frédéric Dutoit :

Rédiger ainsi le dernier alinéa de cet article.

« L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et vingt-quatre mois. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle continue mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1. »

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Substituer aux deux premières phrases du dernier alinéa de cet article, une phrase ainsi rédigée :

« L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et vingt-quatre mois. »

Amendement présenté par M. Edouard Landrain :

A la fin de la première phrase du dernier alinéa de cet article, substituer aux mots : « six et douze mois », les mots « six et vingt-quatre mois ».

Amendement présenté par Mme Bérengère Poletti :

Après la première phrase du dernier alinéa de cet article, insérer la phrase et les mots suivants :

« La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise pour les jeunes dans le but d'une formation diplômante entre six et vingt-quatre mois à compter de la date de conclusion du contrat. La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée peut être allongée jusqu'à vingt quatre mois pour les personnes sorties (le reste sans changement) ... »

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Dans la deuxième phrase du dernier alinéa de cet article, après les mots : « qualification professionnelle reconnue », insérer les mots : « suffisante, ou rencontrant une situation d'emploi difficile nécessitant une réorientation ».

(Article L. 981-3 du code du travail)

Amendement présenté par M. Yvan Lachaud :

Rédiger ainsi le dernier alinéa de cet article :

« Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation visées au dernier alinéa de l'article L. 981-1 dispensées lors du contrat ou de la période de professionnalisation doivent être au minimum d'une durée égale à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir être inférieures à 250 heures. Elles sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose à cet effet de moyens identifiés et structurés. »

Amendement présenté par M. Jean-Marc Roubaud :

Rédiger ainsi le dernier alinéa de cet article :

« Les actions d'évaluation d'accompagnement et de formation visées au dernier alinéa de l'article L. 981-1 dispensées lors du contrat ou de la période de professionnalisation doivent être au minimum d'une durée égale à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir être inférieures à 150 heures. Elles sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose à cet effet de moyens identifiés et structurés. »

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Au début du dernier alinéa de cet article, après le mot « accompagnement », insérer le mot : « externe ».

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Dans la première phrase du dernier alinéa de cet article, après le mot : « accompagnement », insérer le mot : « externes ».

Amendements présentés par MM. Frédéric Dutoit, Lionnel Luca et Edouard Landrain :

Dans la première phrase du dernier alinéa de cet article, substituer au pourcentage : « 15% », le pourcentage : « 25% ».

Article 14

(Article L. 982-1 du code du travail)

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Dans le troisième alinéa (1°) de cet article, substituer aux mots : « inadaptée à », les mots : « insuffisante au regard de ».

(Article L. 982-4 du code du travail)

Amendement présenté par M. Frédéric Dutoit :

Dans la première phrase du premier alinéa de cet article, substituer aux mots : « peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail », les mots : « se déroulent pendant le temps de travail ».

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Après la première phrase du premier alinéa de cet article, insérer la phrase suivante :

« Le temps passé par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. »

Amendement présenté par M. Frédéric Dutoit :

Supprimer le dernier alinéa de cet article.

Article 15

(Article L. 983-2 du code du travail)

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Dans le premier alinéa de cet article, après les mots : « peuvent être utilisés », insérer les mots : « sur prescription de l'agence nationale pour l'emploi ».

(Article L. 983-4 du code du travail)

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Compléter cet article par les mots suivants :

« dans la limite de 35% des sommes collectées au titre du 2° de l'article L. 951-1 du présent code ».

Article 21

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Supprimer cet article.

(retiré en commission)

Article 23

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« Il fixe également les modalités de mise en oeuvre du principe de transparence dans le fonctionnement des organismes collecteurs paritaires, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de formation ou de prestations entrant dans le champ d'application du présent livre. Sur chacun de ces points, il fixe également les modalités d'information des entreprises ayant contribué au financement de la formation professionnelle. »

(retiré en commission)

Article 24

Amendement présenté par M. Jean-Marc Roubaud :

Rédiger ainsi le dernier alinéa du I de cet article :

« Les organismes collecteurs paritaires à compétence nationale et professionnelle gérant les contributions des employeurs au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation visée au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 affectant en outre au fond national un pourcentage compris entre 12 % et 15 % du montant des contributions qu'ils ont reçues des employeurs. Les modalités du reversement sont définies par décret en Conseil d'Etat. »

Amendements présentés par MM. Edouard Landrain et Lionnel Luca :

Dans la première phrase du dernier alinéa du I de cet article, substituer aux mots : « entre 5 % et 10 % », les mots : « entre 12 % et 15 % ».

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Dans la première phrase du dernier alinéa du I de cet article, substituer au pourcentage : « 10 % », le pourcentage : « 15 % ».

Article 29

(Article L. 115-3 du code du travail)

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Compléter cet article par l'alinéa suivant:

« Pendant la durée du contrat d'apprentissage, la rémunération mensuelle de l'apprenti est maintenue au niveau correspondant au salaire net que percevait le salarié avant la suspension de son CDI. »

(devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Christian Paul :

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« Pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu dans les termes prévu au premier alinéa du présent article, la rémunération mensuelle de l'apprenti est maintenue au niveau correspondant au salaire que percevait le salarié en contrat à durée indéterminée. »

(devenu sans objet)

Article 32

Amendement présenté par M. Jean-Marc Roubaud :

Rédiger ainsi cet article :

« Les contrats de professionnalisation visés à l'article 13 de la présente loi peuvent être conclus à compter du 1^{er} juillet 2005. Les périodes de professionnalisation visées à l'article 14 peuvent être mises en œuvre à compter de cette même date.

« Les contrats d'insertion en alternance visées au titre VIII du livre IX du code du travail dans sa rédaction existante avant l'intervention de la présente loi et les contrats mentionnés à l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 peuvent être conclus jusqu'au 30 juin 2005. Ils bénéficient des dispositions de cette législation jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification s'ils sont à durée indéterminée. »

Amendement présenté par M. Lionnel Luca :

A la fin du I de cet article, substituer à la date : « 30 juin 2004 », la date : « 30 juin 2005 ».

(retiré en commission)

Amendements présentés par MM. Edouard Landrain et Lionnel Luca :

A la fin de la première phrase du II de cet article, substituer à la date : « 30 juin 2004 », la date : « 30 juin 2005 ».

(retirés en commission)

Amendements présentés par MM. Edouard Landrain, Christian Paul, Lionnel Lucas et Francis Vercamer :

A la fin de la première phrase du III de cet article, substituer à la date : « 1^{er} juillet 2004 », la date : « 1^{er} juillet 2005 ».

(retirés en commission)

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Compléter le III de cet article par l'alinéa suivant :

« A défaut de la conclusion à cette date des conventions ou accords collectifs de branche ou des accords collectifs interprofessionnels, mentionnés au deuxième alinéa de l'article L 981-2, le contrat de qualification est maintenu pendant une durée d'un an à compter de la date de promulgation de la présente loi. »

(retiré en commission)

Avant l'article 34

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Une consultation des salariés afin d'apprécier de représentativité des organisations syndicales a lieu le même jour par branche professionnelle tous les 5 ans. Un décret précise les conditions de mise en œuvre et de déroulement de cette journée de consultation.

Article 34

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

Rédiger ainsi cet article :

« La validité d'un accord interprofessionnel, de branche ou d'entreprise est subordonnée à sa signature par une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salariés. Cette majorité est appréciée en retenant les résultats d'une consultation de représentativité organisée tous les cinq ans par branche professionnelle. Cette consultation à laquelle participent les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 doit respecter les principes généraux du droit électoral. Le délai de cinq ans entre deux scrutins de représentativité peut être modifié par un accord répondant aux exigences de validité déterminées par le présent article. »

(Article L. 132-2-2 du code du travail)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Rédiger ainsi le I de cet article :

« I. - La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à la signature d'une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salarié en ayant recueilli au moins la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. »

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

Rédiger ainsi le I de cet article :

« Art L. 132-2-2.- I.- Un accord interprofessionnel est réputé valide lorsqu'il est signé par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections prud'homales. »

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Dans la première phrase du I de cet article, substituer aux mots : « de la majorité des organisation syndicales de salariés représentatives », les mots : « d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections prud'homales. »

- Dans la dernière phrase du I de cet article, substituer aux mots : « quinze jours », les mots : « un mois ».

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

Rédiger ainsi le II de cet article :

« II. - la validité d'une convention de branche ou d'un accord collectif professionnel est subordonnée à la signature par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux élections de représentativité de la branche.

« Dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi, une consultation des salariés concernés est organisée en vue de mesurer la représentativité des organisations syndicales de la branche.

« La consultation prévue au précédent alinéa, à laquelle participent les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7, doit respecter les principes généraux du droit électoral. »

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Rédiger ainsi le premier alinéa du II de cet article°:

« II. - La validité d'une convention de branche ou d'un accord collectif professionnel étendu, la validité d'un accord ou d'une convention dans le même champ d'application professionnel, est

subordonnée à la signature par une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salariés exprimés aux dernières élections au niveau de la branche. »

- Après les mots : « organisations syndicales », rédiger ainsi la fin du premier alinéa du II de cet article : « représentative ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections au niveau de la branche. »

- A la fin du premier alinéa du II de cet article, après les mots : « une majorité de salarié », insérer les mots : « exprimés aux dernières élections ».

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

Après le mot : « définit », rédiger ainsi la fin du deuxième alinéa du II de cet article : « les conditions selon lesquelles la majorité des suffrages exprimés par les salariés est appréciée en retenant les résultats : ».

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Avant l'avant dernier alinéa de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« La participation des salariés aux consultations et élections sus-visées, est obligatoire ».

Amendements présentés par M. Alain Vidalies :

- Supprimer le dernier alinéa du II de cet article.

- Rédiger ainsi le III de cet article :

« III. - La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à la signature par une ou des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans l'entreprise ou l'établissement concerné aux élections de représentativité organisées dans la branche. »

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Substituer aux trois premiers alinéas du III de cet article l'alinéa suivant :

« III. - La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à la signature par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Si les organisations syndicales signataires ne satisfont pas à la condition de majorité, le texte peut être soumis, dans des conditions fixées par décret, à l'approbation, à la majorité des suffrages exprimés, des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, à l'initiative des organisations syndicales de salariés signataires, à laquelle des organisations syndicales non signataires peuvent s'associer. »

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

Dans le premier alinéa du III de cet article, après les mots : « un accord collectif professionnel », insérer le mot : « étendu ».

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

I. - Dans la première phrase du deuxième alinéa (1°) du III de cet article, après les mots : « suffrages exprimés », insérer les mots : « représentant 33% des inscrits ».

II. - En conséquence dans la première phrase du troisième alinéa (2°) du III de cet article, après les mots « suffrages exprimés », insérer les mots « représentant 33% des inscrits ».

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

- Après le deuxième alinéa (1°) du III de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« Participent à la consultation prévue à l'alinéa ci-dessus les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail. »

- Supprimer le troisième alinéa (2°) du III de cet article.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Dans la dernière phrase du troisième alinéa (2°) du III de cet article, substituer aux mots : « huit jours », les mots : « quinze jours ».

Amendement présenté par MM. Maxime Gremetz et Alain Vidalies :

Dans l'avant dernier alinéa du III de cet article, supprimer les mots : « ou à l'absence d'opposition ».

Amendement présenté par MM. Maxime Gremetz et Alain Vidalies :

Dans le dernier alinéa du III de cet article, substituer à la référence : « 2° », la référence : « 1° ».

Amendements présentés par M. Francis Vercamer :

- Dans la première phrase du dernier alinéa du V de cet article, après les mots : « frappés d'opposition », insérer le mot : « majoritaire ».

(retiré en commission)

- Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« VI. - L'opposition majoritaire ne fait pas obstacle à l'application unilatérale par l'employeur des mesures dont la mise en œuvre n'est pas subordonnée à la conclusion d'un accord collectif. »

Après l'article 34

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Le deuxième alinéa de l'article L. 132-11 du code du travail est supprimé.

Article 35

(Article L. 132-7 du code du travail)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

I. - Dans le deuxième alinéa de cet article, après les mots : « au sens de l'article L. 132-2 », insérer les mots : « représentant, ensemble ou séparément, une majorité des salariés exprimés et ».

II. - En conséquence au second alinéa de cet article supprimer les mots : « dans les conditions visées à l'article L. 132-2-2, ».

Article 36

Amendement présenté par MM. Maxime Gremetz et Alain Vidalies :

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Substituer aux I et II de cet article, le paragraphe suivant :

« Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter certaines dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, à la condition que cette dernière ait expressément prévu les champs et les modalités de la dérogation. »

Amendements présentés par M. Alain Vidalies :

- Dans le dernier alinéa du I de cet article, supprimer le mot : « ne ».
- Dans le II de cet article, substituer aux mots : « le prévoit », les mots : « ne l'interdit pas ».

Article 37

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Supprimer cet article.

(retiré en commission)

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

Au début du premier alinéa de cet article, supprimer le mot « minimum ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Supprimer le dernier alinéa de cet article.

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

Après les mots : « plus large », rédiger ainsi la fin du dernier alinéa de cet article : « si cette convention ou cet accord l'autorise expressément ».

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« Lorsque les dispositions dérogatoires prévues par l'accord d'entreprise sont justifiées par la situation économique de cette dernière, l'accord d'entreprise doit être renégocié dans un délai d'un an après sa conclusion. »

Article 38

Amendement présenté par MM. Maxime Gremetz et Alain Vidalies :

Supprimer cet article.

Amendement présenté par M. Francis Vercamer :

Supprimer cet article.

(retiré en commission)

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

Compléter cet article par les mots suivants : « ainsi que des articles L. 981-2, L. 981-3, L. 981-4, L. 981-5, L. 982-1, L. 982-2, L. 983-1, L. 983-4 du code du travail ».

Article 39

Amendements présentés par M. Alain Vidalies :

- Rédiger ainsi cet article :

« Une convention ou un accord collectif ne peut comporter des clauses moins favorables que celles des conventions et accords d'un niveau supérieur conclu avant la publication de la présente loi. »

- Substituer aux mots : « accordée par leur signataire », le mot : « reconnue ».

Article 40

(Article L. 132-19 du code du travail)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

- Rédiger ainsi l'avant dernier alinéa de cet article :

« La condition de validité des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement prévue au 1° du III de l'article L. 132-2-2 sont applicables aux conventions ou accords de groupe. »

- Après les mots : « à ce groupe », supprimer la fin du dernier alinéa de cet article.

Article 41

(Article L. 132-26 du code du travail)

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Rédiger ainsi cet article :

« *Art. L. 132-26. – I. - Les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent déroger aux articles L. 132-2, L. 132-7, L. 132-2-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail dans les conditions fixées ci-après.*

« II. - Dans les entreprises ou les établissements de moins de cinquante salariés dépourvus de délégués syndicaux, les accords sont conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

« L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions fixées par décret.

« L'accord d'entreprise signé par le salarié mandaté ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

« Le salarié mandaté au titre du présent article bénéficie de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation. La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant une période de douze mois à compter de la date à laquelle leur mandat a pris fin.

« En l'absence d'accord, le délai de protection court à la date de la fin de la négociation matérialisée par un procès-verbal de désaccord.

« III. - Les accords d'entreprise conclus selon les modalités définies aux II ci-dessus peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, par les représentants élus du personnel ou par un salarié mandaté à cet effet. »

Amendements présentés par MM. Maxime Gremetz et Alain Vidalies :

Supprimer le II de cet article.

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Au début du III de cet article, supprimer les mots : « Les accords de branche mentionnés au I peuvent également prévoir que ».

Amendements présentés par M. Alain Vidalies :

- Rédiger ainsi le début de la première phrase du III de cet article : « Les accords de branche mentionnés au I peuvent prévoir que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical des accords d'entreprise ou d'établissement sont conclus... *(le reste sans changement)* ».

- Rédiger ainsi le IV de cet article :

« IV. - Les accords d'entreprise conclus selon les modalités définies au III ci-dessus peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire ou par un salarié mandaté à cet effet. »

Article 42

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

Supprimer cet article.

(Article L. 132-30 du code du travail)

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Compléter le premier alinéa de cet article par les mots suivant : « pour pouvoir regrouper les entreprises occupant moins de cinquante salarié ».

Article 43

(Article L. 135-7 du code du travail)

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- Compléter la première phrase du I de cet article par les mots suivants : « et ne peuvent apporter moins d'information que celles prévues au II de cet article ».
- Dans le premier alinéa du II de cet article, après les mots « le salarié reçoit de l'employeur », insérer les mots : « un exemplaire de la convention et ».

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

Dans le premier alinéa du II de cet article, substituer aux mots : « une notice d'information relative aux », les mots : « un exemplaire des ».

Article 45

Amendement présenté par M. Alain Vidalies :

Au début du deuxième alinéa de cet article, substituer aux mots : « peut autoriser », les mots : « prévoit les modalités de ».

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Dans la première phrase du deuxième alinéa de cet article substituer aux mots : « peut autoriser », les mots : « doit prévoir ».

Article 47

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Article 50

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Supprimer cet article.

Après l'article 50

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Insérer l'article suivant :

« Le 3^e alinéa du 2^o du I de l'article L. 129-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Cet agrément ne peut être délivré qu'aux associations sans but lucratif, dont les activités concernent les tâches ménagères ou familiales et obligatoirement, soit la garde des enfants, soit l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile. »

ANNEXE 1

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 20 SEPTEMBRE 2003 RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Préambule

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue. De plus, l'évolution démographique de la France va se traduire, dans les vingt prochaines années, par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global de qualifications et de compétences. Pour ces raisons, il est essentiel que les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, créent les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir. Après plus de trente ans d'application de l'accord du 9 juillet 1970 modifié et des textes qui l'ont enrichi, un nombre sans cesse croissant de salariés bénéficie chaque année d'actions de formation au point que l'investissement financier des entreprises dans la formation est le plus souvent largement supérieur au minimum légal. Il n'en demeure pas moins vrai que l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de leur entreprise, du secteur professionnel dans lesquels ils exercent leur activité, de leur sexe, de la catégorie socio-professionnelle correspondant à leur emploi, ou de la nature de leur contrat de travail. Aussi pour réduire les inégalités d'accès et favoriser l'appétence à la formation du plus grand nombre, les parties signataires du présent accord décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des TPE-PME constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation seront définis lors des négociations de branche.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et européenne et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

– De permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Le « passeport formation » et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de sa branche professionnelle, doivent permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;

– De favoriser l’acquisition d’une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d’emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d’un contrat de professionnalisation ou d’une période de professionnalisation,

– De développer l’accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise,
- du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,
- du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec leur entreprise ;

– D’accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;

– De réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d’accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales ;

– De favoriser l’égalité entre les hommes et les femmes dans l’accès à la formation professionnelle ;

– De donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d’encadrement de l’entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l’information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l’élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;

– D’assurer un développement coordonné de la formation professionnelle dans les branches et dans les territoires, en faisant évoluer le contenu des accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, en précisant le rôle des instances paritaires chargées d’assurer la promotion de la formation au niveau professionnel ou territorial et en incitant à la conclusion de partenariats au niveau régional ;

– De favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

Pour favoriser l’atteinte de ces objectifs, les parties signataires du présent accord se sont attachées à définir :

– l’investissement minimum nécessaire au développement de la formation tant dans les entreprises employant au minimum dix salariés que dans celles employant moins de dix salariés,

- les modalités à mettre en œuvre pour assurer au niveau de chaque branche professionnelle et de chaque dispositif interprofessionnel, une meilleure cohérence entre les priorités de formation définies par les partenaires sociaux et les moyens financiers qui leur sont affectés,

- les moyens propres à garantir la pérennisation et l’optimisation des dispositifs nationaux de péréquation entre les organismes chargés du financement de la formation professionnelle,

- les conditions du suivi de la mise en œuvre de l’accord et d’un bilan quantitatif et qualitatif au terme des cinq premières années de son application.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord décident :

CHAPITRE I^{ER}

Information et orientation tout au long de la vie

Article 1^{er}

L’entretien professionnel et le bilan de compétences

Pour lui permettre d’être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d’activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d’un entretien professionnel réalisé par l’entreprise, conformément aux dispositions d’un accord de branche ou d’entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d’entreprise.

Les propositions en matière d’actions de formation professionnelle qui seraient faites lors de ces entretiens professionnels peuvent être, avec l’accord du salarié, portées dans une annexe à son « passeport formation » défini à l’article 2 du présent accord.

Tout salarié peut demander à bénéficier d’un bilan de compétences ou d’une validation des acquis de l’expérience, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d’une démarche individuelle.

Après vingt ans d’activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d’une ancienneté minimum d’un an de présence dans l’entreprise qui l’emploie, d’un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d’une priorité d’accès à une validation des acquis de l’expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation prévu à l’article 6 du présent accord.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l’élaboration, par le salarié concerné, d’un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d’actions de formation.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir avant le 30 juin 2004, les conditions de mise en œuvre du présent article.

Article 2

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce « passeport formation » recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir, avant le 30 juin 2004, en tenant compte des initiatives européennes prises en la matière, les conditions de mise en œuvre de ce « passeport formation » ainsi que les modalités de son financement.

Article 3

La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur. Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle. Afin d'organiser et de favoriser le développement de cette validation, les

parties signataires du présent accord décident de définir, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel à négocier au cours du premier semestre 2004, les modalités de mise en place d'un dispositif d'accès aux certifications de qualification professionnelle de branche. Pour établir la lisibilité d'ensemble, gage de mobilité intersectorielle et d'ouverture du marché du travail, les concepts et les définitions seront arrêtés au niveau interprofessionnel.

Cet accord précisera le rôle des branches professionnelles dans :

- l'information sur les actions de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention de certifications correspondant à des qualifications recherchées,

- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif, à des actions de validation des acquis de l'expérience,

- les modalités de la prise en charge des frais éventuels des membres qui participent à un jury de validation des acquis de l'expérience,

- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification. Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics, en concertation avec les partenaires sociaux, de prendre en compte les dispositions du présent article et d'organiser les passerelles ou équivalences nécessaires entre les divers types de certification.

Article 4

Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir, par voie d'accord dont la négociation doit être ouverte avant le 31 mars 2004, les missions et les conditions de mise en place, par la branche professionnelle concernée ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles prévus à cet effet, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, régionale ou territoriale, observatoire devant être opérationnel à compter du 1er septembre 2004. Cet accord doit prévoir la composition, le rôle et les missions d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, ainsi que les modalités de participation des représentants des organisations syndicales à ce comité. Il peut, en outre, prévoir que des travaux d'observation à un niveau régional ou territorial soient confiés, dans le cadre d'une délégation formelle, à un autre OPCA, notamment interprofessionnel. Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné. Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) s'assure de la mise à disposition des Commissions Paritaires Interprofessionnelles

Régionales de l'Emploi (COPIRE) de l'information sur les priorités de formation professionnelle définies dans ce cadre par les CPNE.

CHAPITRE II

Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Article 5

Les principes de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- des actions d'adaptation, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et des actions de développement des compétences, conduites par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,

- des contrats ou des périodes de professionnalisation tels que définis aux articles 10 et 11 du présent accord,

- le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année,

- de l'accès, à l'initiative du salarié, à un bilan de compétences, à une validation des acquis de l'expérience et à des actions de formation conduites dans le cadre du congé individuel de formation,

- des actions de formation réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié,

- et, plus généralement, par toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

Article 6

Le droit individuel à la formation (DIF)

1. Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au *pro rata temporis*.

Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit

au minimum égal à une durée de 120 heures sur six ans. Cet accord peut par ailleurs prévoir que les heures de formation liées au DIF se réalisent en partie pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié dans les conditions définies au paragraphe 8.2. du présent accord.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées dans ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise dont il relève.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 du présent accord, et des priorités définies par l'accord de branche dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise.

A défaut de l'accord de branche ou d'entreprise visé à l'alinéa précédent, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au *prorata temporis*.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie à l'article 8 du présent accord. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

2. Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration. Il n'est pas transférable en cas de départ en retraite.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action de bilan de compétences de formation ou de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant la durée du préavis.

Dans le cas visé au premier alinéa du paragraphe 6.2 ci-dessus, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans l'alinéa précédent seront définies par une convention élaborée entre le CPNFP et le Groupe Paritaire National de suivi institué par la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

3. Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève ou auquel elle adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation visés à l'article 10 du présent accord.

4. Un bilan de la mise en œuvre du DIF sera effectué avant le 31 décembre 2006 afin de procéder à des aménagements éventuels des dispositions du présent article, portant notamment sur le nombre d'heures acquises annuellement au titre du DIF et sur le montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant sa mise en œuvre.

Article 7

Le congé individuel de formation (CIF)

Les parties signataires du présent accord rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF compétent. A cette fin, le FONGECIF propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle,
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences,

– un appui à l'élaboration de son projet. Le coût des actions de validation des acquis et de bilan de compétences dont peut bénéficier le salarié peut être pris en charge par le FONGECIF.

Les actions de validation et de bilan prises en charge par le FONGECIF peuvent se dérouler dans et/ou en dehors du temps de travail.

Après avoir élaboré son projet, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par le FONGECIF dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances. Pendant la durée de cette formation, le contrat de travail est suspendu, le salarié bénéficiant, de la part du FONGECIF, d'une prise en charge de sa rémunération dans les conditions définies aux articles 31-19 et 31-20 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, sauf pour des publics particuliers ou des natures de formation spécifiques, définis par le conseil d'administration de chaque FONGECIF.

Compte tenu de leur volonté d'accroître de façon significative le nombre de bénéficiaires du CIF, les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics d'abonder les ressources des FONGECIF et de l'organisme visé au premier tiret du deuxième alinéa de l'article 24 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les dispositions relatives au congé individuel de formation des salariés contenues dans la section III du titre III de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, demeurent applicables. Dans le cadre de ce dispositif financier, tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut, à l'issue du délai de quatre mois visé à l'article 33-3 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, bénéficier d'un DIF calculé au *pro rata temporis*.

Pour les salariés intérimaires, un accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire définit les modalités de prise en charge de la rémunération de ces salariés par l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

Article 8

Les actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail,
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés,
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

1. Les actions d'adaptation

Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1er janvier 2002, les actions d'adaptation des salariés au poste de travail au sens de l'article L. 932-2 du code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et les actions de développement des compétences

a) Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1er janvier 2002, les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

b) Lorsque les actions de formation ont pour objet le développement des compétences des salariés, elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1er janvier 2002, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés, peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours, se dérouler en dehors de leur temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le

montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions du paragraphe 8.2.1 ci-dessus, n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent pas lieu à repos compensateur et de celles qui, en application des dispositions du paragraphe 8.2.2 ci-dessus, sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures, ou pour les personnels au forfait, à 5 % de leur forfait.

Article 9

Utilisation du compte épargne -temps (CET) à la formation

Les parties signataires du présent accord incitent à la conclusion, au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET au profit des salariés.

Elles rappellent que le CET peut être alimenté à partir :

- du report des congés payés annuels légaux et conventionnels dans la limite de 10 jours par an,
- des heures de repos acquises au titre de la bonification pour les heures supplémentaires,
- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail et leurs majorations,
- d'une partie des jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail,
- de tout ou partie de primes conventionnelles, d'indemnités de fin de contrat ou de fin de mission ou de primes d'intéressement,
- et, plus généralement, de tout élément défini par une convention ou un accord collectif.

Elles souhaitent que les salariés utilisent, à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour :

- compléter, à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre de leur congé individuel de formation,

- indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de leur départ, un congé non rémunéré destiné à leur permettre de suivre une action de formation de leur choix.

Elles demandent que lorsque le salarié prévoit d'utiliser son CET pour financer des temps de formation, la période durant laquelle il peut utiliser ses droits à congés soit portée de cinq ans à dix ans. Lorsque le salarié atteint l'âge de 45 ans, la durée d'utilisation de ses droits à congés n'est plus limitée dans le temps.

Elles incitent les signataires des accords ou conventions visés ci-dessus à examiner les conditions dans lesquelles l'employeur complète le crédit inscrit au compte épargne-temps du salarié, dès lors que ce dernier l'utilise pour indemniser des temps de formation effectués hors du temps de travail.

CHAPITRE III

Développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés

Article 10

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

Les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

1. Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,

- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi. Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l’entreprise, et l’exercice d’une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),

- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l’article L.122-2 ou L.124-21 du code du travail, pour une durée de six à douze mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après, est comprise entre six et douze mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu’à vingt-quatre mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,

- des natures de certifications ou de formations particulières, définis par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d’employeurs et de salariés signataires de l’accord constitutif d’un OPCA interprofessionnel.

2. Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d’employeurs et de salariés signataires de l’accord constitutif d’un OPCA interprofessionnel, détermine pour les publics concernés, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par les CPNE ou des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de branche dont relève l’entreprise, qui donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l’OPCA concerné. Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualification relevés par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),

- des publics prioritaires définis par la branche professionnelle,

- des ressources financières dont peut disposer l’OPCA concerné.

L’employeur s’engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l’objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d’accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s’engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, 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 et de validation de la formation.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Par accord de branche ou, à défaut, par accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, cette durée peut être étendue jusqu'à 25 % de la durée du contrat ou de la période de formation pour certains publics et notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Cet accord peut prévoir des durées de formation supérieures à ce taux de 25 %, sous réserve que les organisations représentatives de la branche concernée ou celles d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA interprofessionnel, s'assurent, au sein de l'OPCA concerné, des financements nécessaires à ce dépassement et, le cas échéant, de l'accord préalable de l'AGEFAL pour l'attribution d'un concours financier, dans les conditions définies au sixième alinéa de l'article 26 du présent accord.

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

3. Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimum établie sur une base annuelle qui, à défaut de dispositions de la convention collective fixant un salaire minimum particulier applicable aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans, ne peut être inférieure à :

- 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins vingt-six ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de branche dont relève l'entreprise.

4. A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les parties signataires demandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée. Les CPNE et les COPIRE examinent chaque année, dans leur champ de compétence respectif, les moyens mis en œuvre en application des dispositions du présent alinéa.

En application des dispositions du paragraphe 4 de l'article 1 de la convention d'aide au retour à l'emploi, les parties signataires donnent mandat au conseil d'administration de l'AGEFAL de conclure avec l'UNEDIC une convention visant à définir les conditions de financement par cette dernière des actions de formation et d'accompagnement conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation bénéficiant à des salariés antérieurement privés d'emploi.

Une convention élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH) définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux contrats de professionnalisation dont peuvent bénéficier les handicapés.

Compte tenu des particularités de leur emploi et des modalités de gestion des salariés temporaires, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire, définiront, pour les salariés sous contrat de travail temporaire, dans le cadre d'un accord de branche, les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les publics définis au présent article.

Dans tous les accords de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, les références au contrat de qualification sont remplacées, à compter de cette date, par les références au contrat de professionnalisation.

Article 11

La mise en œuvre de la période de professionnalisation pour des salariés des entreprises

1. Sans préjudice de l'application des autres dispositions du présent accord dont ils bénéficient, les parties signataires décident la mise en place d'une période de

professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Cette période est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la branche professionnelle, ainsi que :

- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,

- aux travailleurs handicapés. A cette fin, une convention, élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH), définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux périodes de formation dont peuvent bénéficier les salariés handicapés.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),

- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises. Pour permettre la prise en compte des principes définis ci-dessus, les parties signataires du présent accord décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

2. Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE, des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de la branche ou des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche professionnelle dont relève l'entreprise, accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation.

Cet accord de branche ou, à défaut, cet accord collectif définit également les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné, en fonction :

- des besoins en qualification définis par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),
- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

Tout salarié relevant des publics prioritaires définis par l'accord susvisé peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés,
- à la décision financière de l'OPCA concerné de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA concerné.

La CPNE de la branche concernée ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à la disposition des entreprises et des salariés et qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

3. Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF visé à l'article 6 du présent accord, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié, en application du paragraphe 8-2 ci-dessus. Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

CHAPITRE IV

Accès spécifique à la formation de certains salariés

Article 12

La formation qualifiante ou diplômante différée

Dans un souci d'équité, les salariés, qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale, devraient avoir accès à une ou des formation(s) qualifiante(s) ou diplômante(s) d'une durée totale maximale d'un an, mise(s) en œuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour que cette ou ces formation(s) permette(nt) aux salariés un accroissement sensible de leur qualification professionnelle, ils pourront bénéficier :

- d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel, avec l'appui d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise et d'un bilan de compétences,
- de la validation des acquis de leur expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience sont alors pris en charge par le FONGECIF compétent.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les salariés concernés puissent bénéficier au moment de leur départ en formation, d'un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation. A cette fin, elles demandent l'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics.

Article 13

La formation continue dans les PME et les entreprises artisanales

Du fait du nombre de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés. Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, il est fondamental de mettre en place, notamment au niveau territorial approprié, des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles et aux OPCA de développer l'intensité et la qualité de l'information des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et des responsables des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

A cette fin, des négociations seront ouvertes avant le 31 décembre 2004, pour définir dans le cadre d'accords de branche ou d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, dans leur champ de compétence respectif, des modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation. Ces actions d'information sont réalisées auprès des entreprises directement par l'OPCA professionnel ou interprofessionnel concerné ou dans le cadre de conventions conclues notamment entre un OPCA professionnel et un OPCA interprofessionnel.

En tenant compte des recommandations émises à ce sujet par le CPNFP, ces accords peuvent permettre de déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion qui sont applicables aux OPCA ; ils peuvent définir des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des entreprises concernées et du remplacement du salarié parti en formation, lorsque le problème se pose.

Les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et leurs éventuelles déclinaisons territoriales examinent, dans leur champ de compétences respectif, les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et de conseil des PME et des entreprises artisanales. Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil répondant à des besoins avérés.

Article 14

L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes. A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est

de la responsabilité des branches professionnelles et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, doivent prendre en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé à l'article 4 du présent accord. Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Dans les entreprises qui sont tenues d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, les parties signataires incitent les chefs d'entreprises à prendre en compte les résultats de cette négociation lors de l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

Les parties signataires recommandent également aux entreprises de favoriser l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation visés aux articles 10 et 11 du présent accord.

CHAPITRE V

Formation dans les entreprises

Article 15

Le rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle, sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Les parties signataires du présent accord rappellent tout l'intérêt qu'elles attachent à la mise en place des commissions de formation, telles que prévues à l'article 40-9 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, et à leur contribution à la préparation des délibérations du comité d'entreprise.

Elles rappellent que, dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion anticipée des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par les accords de branche visés à l'article 17 du présent accord.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle susvisée.

Les parties signataires demandent, qu'au-delà de la transmission de la déclaration fiscale 2483, le rapport annuel d'information du comité d'entreprise comporte des informations sur la pyramide des âges des salariés de l'entreprise ainsi que sur les actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ainsi que pour les publics prioritaires définis par un accord de branche ou par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Article 16

Le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur, et notamment du bénéfice du congé enseignement prévu à l'article 60-4 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié.

Les parties signataires du présent accord rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés visés au quatrième alinéa du premier article du présent accord.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles,
- l'informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise,
- assurent sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs,
- aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement visées ci-dessus sont examinées tous les deux ans au cours de l'entretien professionnel dont bénéficie chacun de ses membres.

CHAPITRE VI

Développement de la formation professionnelle dans les branches et dans les territoires

Article 17

Les accords de branches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel des branches professionnelles dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, et dans la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle, notamment pour les contrats ou les périodes de professionnalisation prévus aux articles 10 et 11 du présent accord.

Dans cette perspective, elles demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, tel que prévu à l'article 4 du présent accord, et de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner au moins tous les trois ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de cet observatoire.

Les parties signataires du présent accord demandent, en outre, aux organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle qui sont liées par une convention de branche, ou à défaut par un accord professionnel, de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Les négociateurs examinent notamment les points suivants :

- les conditions particulières de mise en œuvre des entretiens professionnels prévus à l'article 1 du présent accord,

- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de la branche professionnelle, dont les actions de formation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné,

- les publics spécifiques ou les natures de certifications ou de formations particulières, pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois,

- les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,

- les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation prévue à l'article 11 du présent accord, ainsi que la nature des actions de formation et les objectifs spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics,

- le développement de l'information des responsables d'entreprise des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation, ainsi que les modalités spécifiques de financement, par les OPCA concernés, des actions d'information des jeunes et des salariés,

- les conditions générales de prise en charge, par l'OPCA concerné, des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs,

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises lors de l'élaboration de leur plan de formation,

- la définition des priorités de financement, par l'OPCA concerné, des actions de formation professionnelle conduites dans les entreprises employant moins de dix salariés, - la mise en œuvre des modalités de validation et de certification,

- les conditions dans lesquelles les organisations représentatives des salariés sont consultées, avant la conclusion des engagements de développement de la formation et des contrats d'objectifs, et sont associées à leur suivi.

Ces accords de branche peuvent prévoir que, pour leur mise en œuvre, des conventions de délégation peuvent être conclues avec un autre OPCA, notamment interprofessionnel, sous réserve que les moyens financiers correspondants soient mis à disposition de l'OPCA concerné par l'OPCA professionnel.

Les parties signataires du présent accord invitent les branches professionnelles à rechercher les moyens propres à renforcer leur présence au niveau territorial soit dans

le cadre de commissions paritaires territoriales de l'emploi (CPTE), soit dans le cadre d'une délégation formelle donnée aux partenaires sociaux présents au niveau territorial.

Ces accords de branche font l'objet d'un bilan de mise en œuvre avant la fin de chaque période triennale.

Article 18

Le rôle des Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE)

Les CPNE ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche professionnelle.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les CPNE ont pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,

- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,

- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,

- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

L'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de la branche professionnelle peut aider les entreprises à élaborer leurs politiques de formation, et les salariés, leurs projets professionnels. De ce fait, les signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tirent les CPNE en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Pour leur permettre d'assurer une meilleure coordination entre la politique de formation définie par la branche professionnelle et celle élaborée par les pouvoirs publics régionaux, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord incitent les CPNE à la mise en place de déclinaisons territoriales, dans les régions où la densité des entreprises et des salariés de la branche professionnelle concernée la rend possible et souhaitable.

Article 19

Le rôle des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en matière de formation, les COPIRE ont pour rôle, sans qu'il puisse être normatif :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification,

- 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,

- de promouvoir, dans le cadre des missions définies ci-dessus, la politique de formation dans les régions de leur ressort,

- d'examiner, en fonction des travaux des CPNE et avec tous les acteurs et organismes concernés, les problèmes spécifiques que peuvent rencontrer, en matière de formation professionnelle, les entreprises ayant un faible effectif.

Les COPIRE étudient chaque année, dans leur champ de compétence, les orientations de formation professionnelle et 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.

Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil aux PME et aux entreprises artisanales répondant à des besoins avérés. Les COPIRE peuvent recevoir délégation formelle des CPNE qui le souhaitent.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir, dans le cadre de la négociation en cours sur le traitement social des restructurations, les moyens permettant aux COPIRE d'assurer efficacement les missions qui leur sont confiées en matière d'emploi et de formation.

Sans attendre les résultats de cette négociation, elles demandent à l'AGEFAL et au COPACIF, dans leur domaine respectif, d'examiner les demandes de financement, présentées par une COPIRE ou par une CPNE pour le compte d'une ou plusieurs de ses déclinaisons territoriales, correspondant à des actions proposées par elles dans le cadre des missions qui leur sont confiées en matière de formation professionnelle, et notamment celles conduites au bénéfice des jeunes ou des salariés expérimentés.

Article 20

Le développement des partenariats régionaux et les contrats d'objectifs

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement à la conclusion entre les régions et une (ou plusieurs) organisation(s) professionnelle(s) ou interprofessionnelle(s) représentative(s) des employeurs au plan national et après

consultation des CPNE ou, si elles existent, de leurs déclinaisons territoriales et, le cas échéant, des COPIRE, de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation.

Elles demandent que des contrats d'objectifs inter-régionaux puissent être conclus entre une ou plusieurs organisations professionnelles et plusieurs régions lorsque la densité des entreprises de la branche concernée les rend nécessaires.

Ces contrats d'objectifs, élaborés sur la base des données régionales issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu à l'article 4 du présent accord, et des orientations définies par les accords de branches visés à l'article 17 du présent accord, déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification,
- la localisation souhaitable des formations,
- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation,
- les types d'actions susceptibles de favoriser l'information des jeunes et de leurs familles,
- les actions à conduire en direction des publics prioritaires définis par un accord de branche. La CPNE donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs.

Les COPIRE peuvent formuler des propositions sur les formations à caractère transversal et interprofessionnel, incluses dans les contrats d'objectifs.

Article 21

Le rôle du Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)

Les parties signataires du présent accord rappellent que le CPNFP a pour mission d'assurer un suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et de faire, en temps utile, au vu de ces éléments de suivi, des propositions d'aménagement des dispositions de l'accord visé au deuxième alinéa de l'article 28 du présent accord.

Dans le cadre d'une instance spécifique regroupant l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel, le CPNFP assure les missions suivantes :

- fixer le cadre dans lequel des accords de branches ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, peuvent déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion applicables aux OPCA et fixer des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales,

– arrêter, au plus tard le 30 juin de chaque année, les ressources dont peut disposer l'AGEFAL au titre de son activité de péréquation du financement des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de vingt-six ans. Le niveau de ces ressources, compris entre 5 % et 10 % des sommes collectées par l'ensemble des OPCA au titre des contributions minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant de la masse salariale, visées respectivement aux articles 24 et 25 du présent accord, est arrêté en fonction des besoins de financement des OPCA, calculés sur la base d'un coût moyen de prise en charge par contrat dont le montant est fixé par le CPNFP.

CHAPITRE VII

Evolution de la notion d'action de formation

Article 22

La notion d'action de formation

Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise d'ores et déjà les modalités de développement des compétences dans les entreprises, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives.

A ce titre, elles demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables, au-delà de ceux qui le sont déjà, les actions et moyens suivants :

– les diverses modalités d'exercice du tutorat et de la formation en situation professionnelle, mises en oeuvre avec l'aide d'un salarié de l'entreprise en qualité de tuteur ou de formateur, l'imputation ne portant que sur les heures consacrées par le tuteur et le formateur à des actions effectives de tutorat et de formation ainsi qu'à leur préparation,

– l'investissement spécifique décidé par un accord de branche ou un accord d'entreprise et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la « e-formation », dans la mesure où ils visent spécifiquement à faciliter l'auto-formation et à individualiser les actions en fonction de la situation individuelle de chaque salarié,

– les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation,

– les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions définies par l'accord national interprofessionnel visé à l'article 3 du présent accord,

– les dépenses propres à faciliter l'individualisation et l'évaluation des actions de formation, qui donnent lieu à une prise en charge par un OPCA. Dans ce cadre, les parties signataires définissent avec les pouvoirs publics les modalités appropriées de justification de la réalité de ces actions, notamment pour les formations à distance, avec un objectif de transparence et de simplification administrative.

Article 23

Le développement de la fonction tutorale

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,

- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,

- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord demandent qu'un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définisse les conditions dans lesquelles l'OPCA concerné assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion. Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

CHAPITRE VIII

Dispositions financières

Article 24

Les entreprises employant au minimum dix salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises employant au minimum dix salariés doivent consacrer, chaque année, au financement des actions de formation

professionnelle continue, conduites en application du présent accord, une contribution minimale équivalent à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

– effectuer, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ou à l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

– effectuer un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par l'accord de branche, pour assurer le financement des priorités définies par un accord de branche, incluant notamment :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 10 et 11 du présent accord,
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF),
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord.

A défaut d'un accord de branche, ce versement de 0,50 % est affecté à un OPCA à compétence interprofessionnelle nationale ou régionale et géré conformément aux dispositions de l'accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle concerné.

– affecter le solde de leur contribution, sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, au financement direct par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA professionnel dont elle relève ou du ou des OPCA interprofessionnels auxquels elle a effectué le versement de tout ou partie du solde de sa contribution, des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :

- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,
- la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation visé aux articles 10 et 11 du présent accord,

- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
- et, plus généralement, des actions et moyens visés à l'article 22 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les branches professionnelles peuvent, pour les entreprises employant au minimum dix salariés, définir des priorités d'actions et prévoir, en application de dispositions conventionnelles, la collecte et la mutualisation, au sein de l'OPCA concerné, des fonds correspondant au financement desdites priorités.

Article 25

Les entreprises employant moins de dix salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés doivent chaque année consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution minimale équivalant à :

– 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2004,

– 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche ou, à défaut, par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, incluant notamment :

– à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 10 et 11 du présent accord,
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord,

– à concurrence du solde du montant des versements :

- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel de formation (DIF),

- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
- et plus généralement, les actions et moyens visés à l'article 22 du présent accord.

Afin de favoriser une utilisation optimale de ces nouvelles ressources, les parties signataires du présent accord :

- confirment que les sommes collectées par un OPCA au titre des contributions minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 24 et 25 du présent accord, sont mutualisées dès leur réception,
- demandent aux pouvoirs publics que le calcul des disponibilités dont peut disposer un OPCA professionnel ou interprofessionnel au 31 décembre d'un exercice déterminé, au titre du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés, s'effectue à compter du 31 décembre 2008.

Article 26

L'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation

Les parties signataires du présent accord considèrent que les dispositions législatives, faisant obligation à certains OPCA à compétence nationale et professionnelle de reverser 35 % du montant des contributions collectées au titre du financement des contrats d'insertion en alternance aux OPCA à compétence interprofessionnelle, nuisent à la lisibilité, à la transparence et à l'efficacité du dispositif de formation et peuvent être de nature à remettre en cause les équilibres financiers. Les parties signataires du présent accord demandent en conséquence la suppression de ces dispositions législatives au titre des contributions dues au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2004.

Néanmoins, soucieuses de maintenir une solidarité financière entre les divers secteurs d'activité en fonction de la capacité réelle des uns et des autres à participer à l'insertion professionnelle des jeunes, elles souhaitent que l'AGEFAL dispose de moyens pérennes lui permettant d'assurer une péréquation financière entre les divers OPCA.

A cette fin, les parties signataires décident que chaque OPCA professionnel ou interprofessionnel constitue chaque année, au bénéfice de l'AGEFAL, une provision correspondant à un pourcentage des sommes collectées par lui au titre de la contribution minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 24 et 25 du présent accord.

Ce pourcentage, compris entre 5 % et 10 % des sommes visées ci-dessus, est arrêté par le CPNFP au plus tard le 30 juin de chaque année, en fonction des besoins de financement prévisibles des OPCA au titre des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans ; ces besoins de financement sont arrêtés sur la base d'un coût moyen de prise en charge par contrat dont le montant est fixé par le CPNFP.

En fonction de ses propres besoins de trésorerie, liés à son activité de péréquation financière entre les OPCA au titre des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans, l'AGEFAL fait appel avant le 31 décembre de chaque exercice de tout ou partie de cette provision, certifiée par le commissaire aux comptes de l'OPCA concerné.

Les parties signataires du présent accord demandent que l'attribution de financements de l'AGEFAL à un OPCA soit subordonnée :

- au strict respect par ce dernier des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des contrats de professionnalisation,
- au respect des règles relatives au coût moyen de prise en charge par contrat, définies par le CPNFP,
- à l'affectation d'un minimum de 50 % du montant du 0,50 % et du 0,15 % des rémunérations, perçu par l'OPCA en application des articles 24 et 25 du présent accord et de disponibilités éventuelles constatées au titre d'autres contributions gérées par l'OPCA, au financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation destinés aux jeunes de moins de 26 ans.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les OPCA et les FONGECIF soient d'une totale transparence comptable et accroissent leur productivité.

A cette fin, elles demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires de l'accord constitutif des OPCA et des FONGECIF, de veiller :

- au strict respect des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des actions de formation,
- au respect du plan comptable qui leur est applicable et à celui des règles et critères de prise en charge définis par l'AGEFAL et le COPACIF,
- à la cohérence des éléments financiers qui sont transmis à l'AGEFAL et au COPACIF.

Elles considèrent que les conseils d'administration de l'AGEFAL et du COPACIF peuvent, en cas de nécessité, avoir recours à l'expertise d'un commissariat aux comptes pour effectuer, en tant que de besoin, des audits financiers auprès des organismes paritaires collecteurs de leur champ de compétences respectif, en liaison avec le commissaire aux comptes desdits organismes.

Souhaitant que les OPCA et les FONGECIF participent au développement de la formation professionnelle au travers d'une utilisation optimale de leurs ressources financières et de la recherche d'une plus grande productivité, les parties signataires demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires des accords constitutifs des OPCA ou des FONGECIF, de définir un plan d'action à trois ans qui permette :

- d'ajuster le coût moyen de prise en charge de l'OPCA ou du FONGECIF avec pour objectif d'accroître, à budgets constants, le volume et la qualité des formations financées,

- de développer l’information des entreprises sur les dispositifs de formation professionnelle et, en tout premier lieu, sur les dispositions contenues dans le présent accord,

- d’améliorer la productivité des activités administratives de ces organismes.

Chaque organisme transmet à l’AGEFAL ou au COPACIF son plan d’action accompagné, le cas échéant, de propositions d’évolution de dispositions conventionnelles ou réglementaires qui sont de nature à en faciliter la mise en œuvre.

L’AGEFAL et le COPACIF sont chargés de repérer les politiques et les initiatives innovantes contenues dans ces plans d’action et de transmettre au CPNFP un document de synthèse qui est ensuite diffusé aux CPNE et aux COPIRE.

Les parties signataires du présent accord souhaitent donner aux organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel la capacité d’affecter, en toute responsabilité, les moyens financiers dont elles disposent au sein des organismes de péréquation que sont l’AGEFAL et le COPACIF, aux priorités dont elles conviennent.

A cette fin, elles conviennent qu’une mutualisation pérenne est instaurée entre les disponibilités constatées au 31 décembre de chaque année, dont disposeraient l’AGEFAL d’une part et le COPACIF d’autre part, le CPNFP définissant en fonction de ses priorités, l’affectation des ressources ainsi mutualisées.

Les parties signataires demandent que les dispositions du présent chapitre s’appliquent sur les contributions relatives à la formation professionnelle, applicables aux salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004 ; elles souhaitent en conséquence que les pouvoirs publics procèdent à la modification des textes législatifs et réglementaires, nécessaire à la mise en application desdites dispositions, notamment pour les OPCA qui ne relèvent pas du champ d’application du présent accord.

CHAPITRE IX

Nature des contributions liées au développement de la formation professionnelle continue

Article 27

Les conditions d’examen de la modification de la nature des contributions

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle continue peut être favorisé par une plus grande autonomie des partenaires sociaux dans la définition des objectifs de la formation professionnelle et dans l’affectation des moyens qui leur sont consacrés.

Dans cette perspective, elles décident de procéder le 31 décembre 2004 au plus tard, à l’examen des modalités et des incidences d’un passage d’une obligation fiscale à une obligation conventionnelle en matière de formation professionnelle continue.

Les parties signataires du présent accord se concerteront, à cette occasion, avec les pouvoirs publics.

CHAPITRE X

Mise en œuvre de l'accord

Article 28

Les modalités et le calendrier

L'entrée en vigueur du présent accord, et notamment des dispositions de son chapitre VIII, est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application. En outre, les dispositions qu'il contient ne prendront effet qu'à compter de la date d'entrée en application de l'accord général visé ci-dessous. Si les dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas en conformité avec celles du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de cette absence de conformité.

Les parties signataires du présent accord demandent à être associées à la préparation des dispositifs législatifs et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre du présent accord.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à procéder à la stricte transposition juridique des dispositions du présent accord dans un accord général réunissant les dispositions du présent accord et celles de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, et à présenter aux partenaires sociaux ledit accord général le 30 novembre 2003 au plus tard.

Sous réserve que les dispositions législatives et réglementaires permettent son application intégrale, ce nouvel accord général, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et se substituera, à la date de son entrée en application, à l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur.

Les parties signataires du présent accord conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions de cet accord général, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue. Dans cette perspective, elles demandent au CPNFP d'assurer un suivi régulier de l'application de l'accord général dans les branches et dans les entreprises.

Au vu de ces éléments de suivi, elles demandent au CPNFP de leur faire, en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions de l'accord général.

Les parties signataires conviennent de procéder au cours de la cinquième année d'application du nouvel accord général à un bilan formalisé, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre de ses dispositions et, au vu de celui-ci, d'examiner l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter les modifications au présent accord qui se révéleraient nécessaires.

Fait à Paris, le 20 septembre 2003
Pour le MEDEF, la CFDT,
la CGPME, la CFE-CGC, l'UPA,
la CFTC, la CGT-FO, la CGT

ANNEXE 2

POSITION COMMUNE DU 16 JUILLET 2001 SUR LES VOIES ET MOYENS DE L'APPROFONDISSEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Les organisations syndicales et patronales signataires souhaitent donner un nouvel élan à la négociation collective au sein d'un système performant de relations sociales, respectueux des personnes, des prérogatives du législateur et de l'ordre public social, et adapté à une économie diversifiée et ouverte sur le monde. A cet effet, les parties signataires, conscientes de leurs responsabilités, ont, après avoir exploré les moyens dont elles disposent actuellement dans le cadre de l'exercice de leur autonomie, adopté la présente position commune. Fruit d'un long travail d'échanges et de confrontations, elle vise à une amélioration du système français de relations professionnelles, au travers d'un développement du dialogue social, de la représentation et de la négociation collectives. Source d'un progrès social négocié, elle constitue leur contribution à la réalisation des trois objectifs suivants :

- développer la négociation collective ;
- renforcer les moyens du dialogue social ;
- créer une dynamique de complémentarité entre le rôle de la loi et celui de la négociation collective. À cette occasion, les parties signataires rappellent leur attachement au paritarisme dès lors que celui-ci s'exerce dans un cadre respectant leur pouvoir de gestion et de décision, permettant l'exercice plein et entier de leur responsabilité en toute transparence et indépendance.

*

* *

I – DÉVELOPPER LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

1. Une articulation dynamique et maîtrisée des niveaux de négociation

Chaque niveau de négociation, national interprofessionnel, de branche et d'entreprise, assure des fonctions différentes dans le cadre d'un système organisé, destiné à conférer une pertinence optimale à la norme négociée tant dans ses effets que dans sa capacité à couvrir l'ensemble des salariés et des entreprises.

Garant du système, le niveau national interprofessionnel doit assurer une cohérence d'ensemble.

La branche joue un rôle structurant de solidarité, d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession.

La négociation d'entreprise permet de trouver et de mettre en oeuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés.

Dans ce cadre, pour faciliter le développement de la négociation collective à tous les niveaux, chaque niveau de négociation, national interprofessionnel, de branche, et d'entreprise, doit pouvoir négocier de telle sorte que les dispositions conclues à un niveau plus ou moins centralisé (interprofessionnel ou de branche) s'imposent aux niveaux décentralisés (entreprise) en l'absence d'accord portant sur le même objet. Mais chaque niveau doit respecter les dispositions d'ordre public social définies par la loi et les dispositions des accords interprofessionnels ou de branche auxquels leurs signataires ont entendu conférer un caractère normatif et impératif qui peuvent être constitutives de garanties minimales. Cette disposition ne remet pas en cause la valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux accords conclus avant son entrée en vigueur.

En outre un certain nombre de limites peuvent tenir à l'objet de la négociation, comme c'est le cas des mécanismes de mutualisation interentreprises, des classifications et des minima de branche par exemple, au degré d'homogénéité des entreprises comprises dans le champ de la négociation ou au souci des signataires de garantir l'équilibre des parties à la négociation. Selon les cas, à déterminer par les négociateurs, l'accord national interprofessionnel ou l'accord de branche peut ainsi avoir, en tout ou partie, un rôle supplétif, d'encadrement pour les niveaux décentralisés, ou encore être un accord d'application directe dont les dispositions s'imposent aux entreprises et à leurs salariés de façon impérative ou optionnelle.

Cette articulation encourage le développement de la négociation collective à tous les niveaux, tout en valorisant le rôle d'impulsion et d'encadrement des niveaux centralisés qui reste primordial.

La mise en place d'un tel mode d'articulation des niveaux de négociation, suppose, d'une part, que les branches mettent en place un observatoire paritaire de la négociation collective destiné à en analyser les effets et à en garder la maîtrise et, d'autre part, développent un dialogue économique et social en vue d'intégrer tant les données économiques et sociales propres à la branche que la diversité des situations des entreprises qui la composent.

2. Un équilibre des négociations

La recherche de l'équilibre des parties constitue une condition de la loyauté de la négociation

- *Un mode adapté de conclusion des accords avec les organisations syndicales*

La volonté d'élargir les attributions conférées à la négociation collective et d'assurer son développement nécessite la définition d'un mode de conclusion des accords qui, sans remettre en cause la capacité de chaque organisation syndicale représentative d'engager l'ensemble des salariés, renforce la légitimité des accords et garantisse l'équilibre de la négociation.

A cet effet, pour une période transitoire destinée à permettre les évolutions que les interlocuteurs sociaux jugeraient nécessaires et à s'assurer notamment que le nouveau mode de conclusion des accords constitue une étape positive au regard du double objectif de développer la négociation collective et de renforcer sa légitimité :

⇒ Un accord national interprofessionnel ou un accord de branche, quel que soit le nombre d'organisations syndicales représentatives signataires, n'entrerait en vigueur que dans la mesure où la majorité des organisations syndicales représentatives n'aurait pas fait usage de leur droit d'opposition.

⇒ S'agissant des accords d'entreprise, leur entrée en vigueur serait subordonnée à l'un ou l'autre des deux modes de conclusion ci-après, adopté par accord de branche :

a) Soit la signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ayant obtenu au moins 50 % des votants lors des dernières élections de CE ou DP dans l'entreprise. A défaut, pour entrer en vigueur, l'accord devrait être soumis à l'approbation de la majorité du personnel de l'entreprise à l'initiative des organisations syndicales signataires.

b) Soit l'absence d'opposition d'organisations syndicales non signataires ayant recueilli seule ou ensemble au moins 50 % des votants aux dernières élections professionnelles.

Si l'accord porte sur des dispositions spécifiques pour les salariés relevant d'un collège électoral, l'audience des organisations signataires doit être appréciée au regard du collège concerné par ces dispositions.

En l'absence d'accord de branche, les accords d'entreprise devraient, pour entrer en vigueur, être conclus dans les conditions définies soit au point a), soit au point b) ci-dessus.

Les interlocuteurs sociaux mettront à profit la période ci-dessus pour déterminer les conditions qui leur paraîtraient les mieux adaptées en vue d'atteindre le double objectif précité de développer la négociation collective et de renforcer la légitimité des accords (interprofessionnels, de branche, d'entreprise).

• *Une généralisation de la représentation collective et de la possibilité de négocier*

1. L'existence d'un dialogue social permanent et constructif constitue un atout indiscutable pour les salariés et les entreprises de toute taille, dans une économie ouverte sur le monde et confrontée en permanence à des mutations rapides.

Les conditions de fonctionnement de ce dialogue social peuvent encore être améliorées tant les règles qui le régissent présentent encore des insuffisances et des éléments inadaptés aux PME, TPE et entreprises artisanales.

De ce point de vue, il convient donc de chercher à lever ces obstacles en simplifiant et en améliorant la cohérence des dispositifs existants et en se donnant les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel, en particulier des petites entreprises en tenant compte des caractéristiques qui leur sont propres, afin d'élargir le nombre de salariés bénéficiant d'une représentation collective.

Une telle recherche incombe en priorité à la négociation de branche à laquelle il appartient de définir des règles adaptées aux spécificités des entreprises qui la composent et aux modes d'organisation du travail qu'elles mettent en œuvre.

Dans une telle démarche dont l'objectif est de développer et de renforcer le dialogue social dans l'entreprise, les négociateurs de branche doivent s'attacher à fixer des règles qui visent tout autant au développement de la représentation collective du personnel qu'au renforcement du dialogue social et de la négociation collective en privilégiant dans les deux cas le fond et la réalité sur la forme.

2. Le développement de la négociation collective ne devrait pas être limité, au moins dans l'immédiat, par l'absence d'une section syndicale dans l'entreprise.

Il conviendrait dès lors, de donner aux branches professionnelles qui le souhaitent, la possibilité de négocier pour une période expérimentale de 5 ans la mise en œuvre du dispositif ci-après :

a) dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des accords collectifs pourront être conclus avec les représentants élus du personnel (CE ou à défaut DP). Toutefois, l'accord collectif signé dans ces conditions, ne serait opérationnel qu'après validation par une commission paritaire de branche.

b) dans les entreprises où les élections de représentants du personnel auront conduit à un procès verbal de carence, des accords collectifs pourront être conclus avec un salarié de l'entreprise mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives en vue d'une négociation déterminée.

Toutefois, l'accord collectif signé dans ces conditions ne serait opérationnel qu'après approbation par la majorité du personnel de l'entreprise concernée.

L'accord de branche devra fixer la liste des thèmes de négociation susceptibles d'être menées dans les entreprises dans les conditions précitées, le seuil d'effectifs en deçà duquel ces dispositions seront applicables, les conditions d'exercice du mandat de négociateur, ainsi que leurs modalités de suivi par l'Observatoire paritaire de branche de la négociation collective.

Ces dispositions ne font pas échec à la possibilité pour les négociateurs de branches de recourir à d'autres dispositifs, notamment ceux déjà prévus à cet effet par les dispositions légales actuellement en vigueur, dans le respect des prérogatives des organisations syndicales représentatives.

Un bilan sera effectué au niveau national interprofessionnel au terme d'un délai de trois ans. Les interlocuteurs sociaux en tireront les conséquences sur les suites à donner.

II – RENFORCER LES MOYENS DU DIALOGUE SOCIAL

1. La reconnaissance des interlocuteurs

La négociation de branche devra rechercher des dispositions facilitant le déroulement de carrière et l'exercice de leurs fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales ainsi que des mesures destinées à renforcer l'effectivité de la représentation collective dans les entreprises. Une telle démarche participe de la cohérence d'ensemble du dispositif. Elle passe en priorité par la mobilisation des dispositifs légaux et conventionnels existants.

Ainsi, la reconnaissance réciproque des interlocuteurs syndicaux et patronaux dans leur identité et leurs responsabilités respectives constituent, par définition, une condition de l'existence d'un véritable dialogue social. Elle se doit d'être actée paritairement et de trouver en outre une traduction concrète dans le renvoi aux branches professionnelles de négociations sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales de façon à s'assurer que l'exercice normal de telles responsabilités ne pénalise pas l'évolution professionnelle des intéressés.

L'objectif de telles négociations est de définir un certain nombre « d'actions positives » destinées à donner une traduction concrète au principe, posé par le code du travail, de non-discrimination en raison de l'exercice d'activités syndicales. Dans cette perspective, les négociateurs de branche organiseront dans les meilleurs délais leurs réflexions autour de plusieurs thèmes tels que :

- conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs,
- mise en œuvre de l'égalité de traitement (en matière de rémunération, d'accès à la formation, de déroulement de carrière...) entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise,
- droit, garanties et conditions d'exercice d'un mandat syndical extérieur à l'entreprise au regard du contrat de travail,
- prise en compte de l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé,
- optimisation des conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale en vue de faciliter la formation des négociateurs salariés.

La détermination des modalités d'application des principes résultants de ces négociations de branche relève normalement de la négociation d'entreprise de façon à tenir compte de la spécificité propre à chacune d'elles.

Cette négociation de branche devra être conduite conjointement avec celle relative à la généralisation de la représentation collective et de la possibilité de négocier.

2. La mise en place d'un dialogue social interprofessionnel territorial

La volonté des interlocuteurs sociaux d'élargir le dialogue social doit également trouver une traduction concrète au niveau territorial interprofessionnel. Ce dialogue social interprofessionnel territorial, qui ne saurait avoir de capacité normative, doit être l'occasion, à l'initiative des interlocuteurs concernés, d'échanges et de débats réguliers sur le développement local dans sa dimension sociale et économique. Les COPIRE constituent, dans leur champ de compétence, un lieu de développement de ce dialogue social.

3. Le droit de saisine des organisations syndicales

Ce droit a pour objet d'éviter que des demandes adressées par les organisations syndicales de salariés restent sans réponse et que l'équilibre des parties soit assuré y compris en matière de droit d'initiative.

La négociation de branche fixera les modalités de la saisine tant au niveau de la branche que de l'entreprise, en fonction des pratiques de la profession et des caractéristiques des entreprises qui la composent telle que, par exemple, l'inscription à l'ordre du jour d'une réunion paritaire annuelle des demandes adressées par les organisations syndicales depuis la dernière réunion et qui n'auraient pas reçu de réponse de la partie patronale dans l'intervalle.

Au niveau national interprofessionnel, l'engagement sera pris de donner une réponse toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative.

Cette nouvelle obligation de réponse patronale à une saisine syndicale constitue la réponse à d'éventuelles nouvelles obligations légales de négocier sur des thèmes facultatifs.

4. Accès aux NTIC

Les branches s'emploieront paritairement à définir des orientations pour un code de bonne conduite relatif aux modalités d'accès et d'utilisation des NTIC par les organisations syndicales de salariés dans les entreprises, à partir d'un seuil d'effectifs fixé par la branche.

III – CRÉER UNE DYNAMIQUE DE COMPLÉMENTARITÉ ENTRE LE RÔLE DE LA LOI ET CELUI DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les deux démarches qui précèdent (I et II) ne pourront valablement produire d'effet que si la loi laisse suffisamment d'espace à la négociation collective, que ses résultats ne sont pas remis en cause et qu'une complémentarité dynamique est créée, redonnant sa pleine force à la loi et reconnaissant la place de la négociation collective dans le système social français.

1. Encourager la négociation collective en élargissant son champ d'action dans le respect de la loi

Pour exister et plus encore pour se développer, la négociation collective doit disposer d'un espace suffisant, au sein duquel les interlocuteurs sociaux peuvent exercer leurs pleines responsabilités pour définir, adapter et améliorer les règles destinées à régir les rapports des salariés et des employeurs dans leur vie professionnelle. À l'inverse, si l'ensemble de ces règles est prédéterminé à l'avance, dans le détail et de façon quasi intangible par la loi et le règlement, la nécessité du compromis disparaît et la négociation collective s'appauvrit progressivement.

Il s'agit donc de clarifier et d'articuler les domaines respectifs de compétences et de responsabilité de l'Etat et des interlocuteurs sociaux en définissant :

- le domaine du législateur, dans lequel il exercerait la souveraineté qu'il tient du suffrage universel, pour fixer, conformément à l'article 34 de la Constitution, les principes généraux destinés, d'une part, à garantir le respect des traités internationaux ratifiés par la France et, d'autre part, à déterminer les règles relevant de l'intérêt général de la nation tels que par exemple les durées maximales du travail, l'âge minimum d'accès au travail, la durée du repos hebdomadaire, le droit aux congés payés, le droit à la représentation collective, l'exercice de la liberté syndicale, le droit de grève, la protection de la maternité, etc. Ces principes généraux devraient se voir conférer une valeur d'ordre public social.

- le domaine partagé du législatif et du réglementaire d'une part, et des interlocuteurs sociaux d'autre part, les modalités d'application des principes généraux fixés par la loi seraient négociées, au niveau approprié, par les interlocuteurs sociaux. Un texte législatif ou réglementaire de substitution devrait dans tous les cas avoir été adopté pour garantir l'application de la loi à l'ensemble des entreprises et des salariés en cas d'échec de la négociation, sans faire obstacle pour autant à l'entrée en vigueur de modalités d'application conventionnelles. Dans ce cadre, la transcription en droit interne des directives communautaires pourrait intervenir prioritairement par voie conventionnelle. Ces accords, pour être valables, devraient avoir été conclus dans les conditions prévues au 1^{er} tiret du point I.2.

- et le domaine des interlocuteurs sociaux, pour l'amélioration des dispositions d'ordre public social relatif et la création de droits nouveaux.

2. Garantir les champs d'action respectifs de la loi et de la négociation collective

La définition d'un domaine commun au législateur et aux interlocuteurs sociaux doit s'accompagner d'un dispositif garantissant que le contenu des accords n'enfreint pas l'ordre public social. À cet effet, différentes solutions sont envisageables. Mais il conviendra que la solution retenue garantisse le respect du principe de la séparation des pouvoirs entre l'exécutif, le législatif et le judiciaire, et que l'instance qui sera chargée de cette mission soit indépendante des parties : pouvoir exécutif, législatif et interlocuteurs sociaux.

La clarification des responsabilités opérée entre les différents acteurs, tout autant que la nécessité de respecter l'équilibre des accords, conduirait à ce que l'instance chargée de procéder à l'extension ou à l'agrément des accords, après consultation de la sous-commission des conventions et accords, s'assure du respect des règles de négociation et des modes de conclusion des accords dont l'extension ou l'agrément est demandé ainsi que de leur conformité à la loi (respect de l'ordre public, conflit de champs...). L'appréciation de l'opportunité des accords resterait de la seule responsabilité des partenaires sociaux.

Les conflits nés de l'application des accords conclus, continueraient de relever de la compétence des tribunaux judiciaires. Cependant, si le conflit soulevait une question d'interprétation de l'accord, le tribunal devrait saisir au préalable une commission paritaire d'interprétation de l'accord, composée des représentants des parties signataires.

3. Donner de nouvelles fonctions à la négociation collective

Il conviendrait de prévoir que :

- les interlocuteurs sociaux puissent au niveau national interprofessionnel, prendre, s'ils le souhaitent, le relais d'une initiative des pouvoirs publics dans leur champ de compétence,
- les accords auxquels ils parviendraient dans une telle hypothèse, ou encore à leur propre initiative dans un domaine qui requiert des modifications législatives, puissent entrer en vigueur dans le respect de leur équilibre.

En pratique, la mise en œuvre de ces principes est susceptible d'être organisée sous plusieurs formes. À titre d'exemple, on pourrait concevoir que préalablement à toute initiative législative dans le domaine social, les interlocuteurs sociaux doivent être officiellement saisis par les pouvoirs publics d'une demande d'avis sur son opportunité.

À l'issue de cette consultation, si l'initiative était maintenue, la faculté devrait leur être offerte de traiter le thème faisant l'objet de ladite initiative par voie conventionnelle dans un délai à déterminer. En cas de refus des interlocuteurs sociaux de traiter la question par la négociation collective ou en l'absence d'accord à l'issue du délai fixé pour la négociation, l'initiative législative reprendrait son cours. À l'inverse, si la négociation aboutissait à un accord, celui-ci devrait être repris par le législateur dans le respect de son équilibre.

*
* *

Les mesures proposées dans le présent document correspondent à un équilibre d'ensemble. Les parties signataires engageront les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics pour leur demander de prendre en compte les éléments de la présente position et d'adopter les dispositions relevant de leur compétence nécessaires à sa mise en œuvre dans le respect de l'équilibre auquel elles sont parvenues.

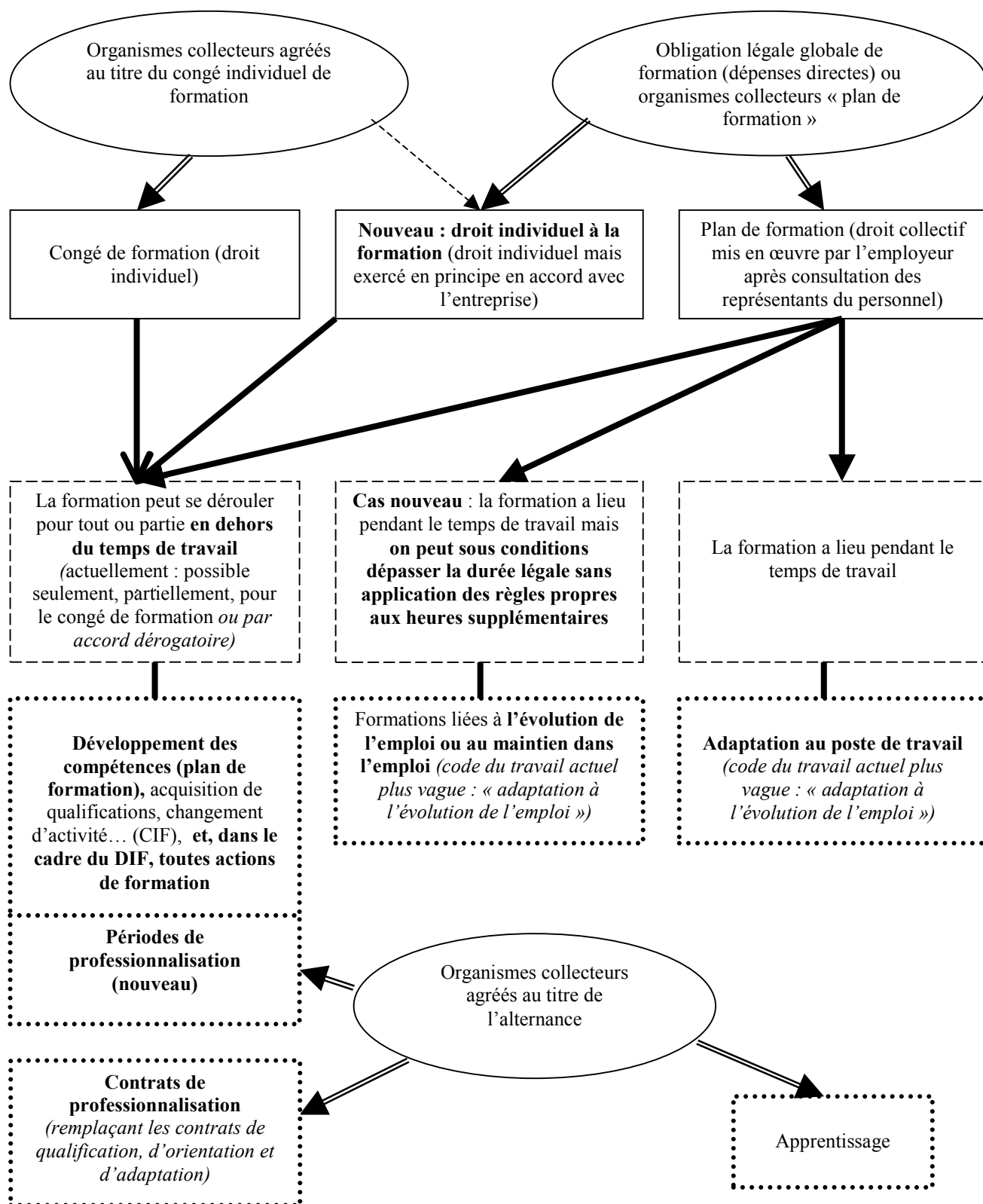
ANNEXE 3

PRÉSENTATION GRAPHIQUE DES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'analyse du dispositif d'ensemble de la formation professionnelle continue peut être effectuée sous plusieurs angles, selon que l'on part du mode d'exercice du droit à la formation, individuel ou collectif (dans l'entreprise), de l'objet et de la nature des formations ou de leur mode de financement.

C'est pourquoi le schéma ci-après s'efforce de « croiser » ces différents points de vue dans une perspective synoptique, au prix, inévitablement, de quelques simplifications.

Les dispositifs de la formation professionnelle continue



(en gras : les innovations du projet ; en italique : les dispositions actuelles abrogées)

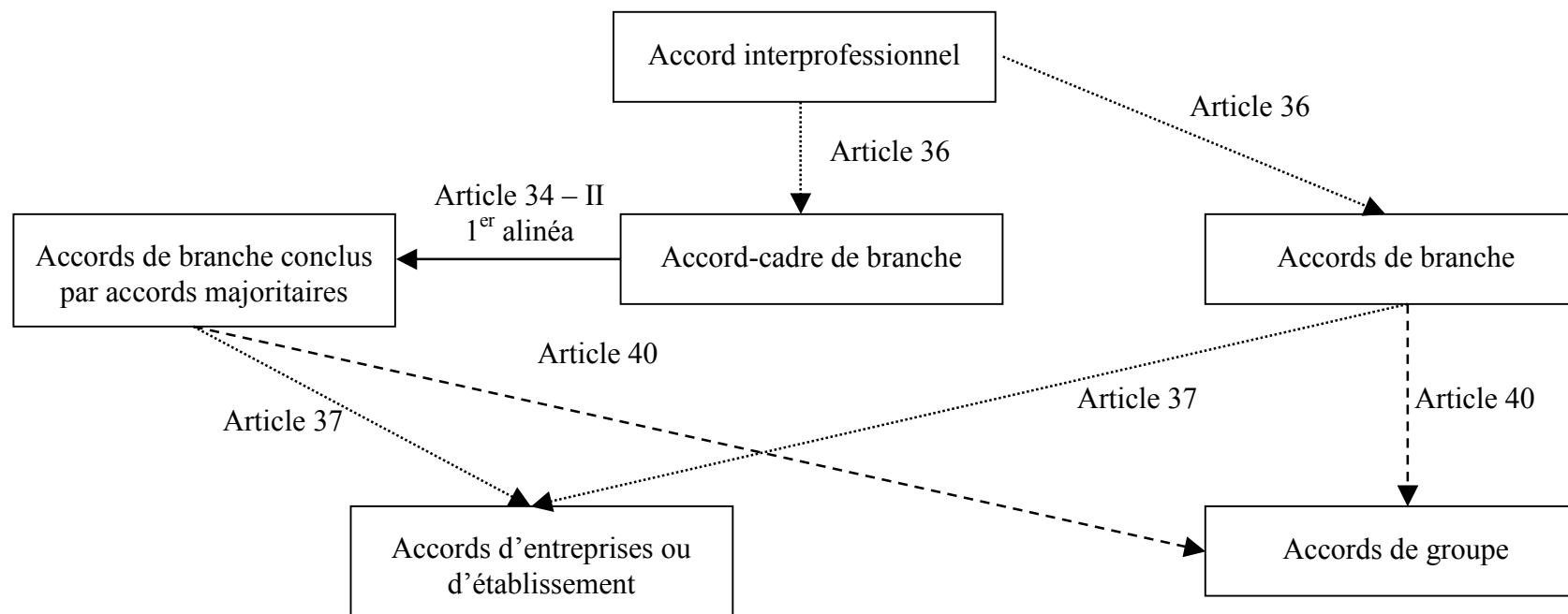
ANNEXE 4

NOUVELLES RÈGLES DE CONCLUSION DES ACCORDS COLLECTIFS

Niveau de négociation	Principe majoritaire	Modalités de calcul de la majorité	Base juridique
Interprofessionnel	Droit d'opposition	Majorité des organisations syndicales	Art. 34-I
Branche			Art. 34-II
1. Accord de méthode étendu	Droit d'opposition	Majorité des organisations syndicales	1 ^{er} alinéa
2. Accords			
a) s'il y a accord de méthode	Majorité d'engagement	Organisations syndicales représentant une majorité de salariés de la branche - soit au vu d'une consultation dans la branche - soit au vu des résultats des dernières élections du personnel	1 ^{er} et 2 ^e alinéas 3 ^e et 5 ^e alinéas 4 ^e et 6 ^e alinéas
b) s'il n'y a pas accord de méthode	Droit d'opposition	Majorité des organisations syndicales	dernier alinéa
Entreprise ou établissement ⁽¹⁾			Art. 34-III
1. Si la branche le prévoit	Majorité d'engagement ou Droit d'opposition	Organisations syndicales représentant la majorité des salariés au vu des dernières élections du personnel. A défaut, approbation des salariés. Organisations syndicales ayant recueilli la majorité aux dernières élections du personnel	2 ^e alinéa (1 ^o) 3 ^e alinéa (2 ^o)
2. Si la branche ne prévoit rien	Droit d'opposition	Organisations syndicales ayant recueilli la majorité aux dernières élections du personnel	dernier alinéa

(1) Règles applicables à la négociation de groupe.

Hierarchie des normes conventionnelles conclues après l'entrée en vigueur de la loi



- ▶ Normes régissant le mode de conclusion des accords
- - -▶ Valeur impérative sauf dérogation expressément prévue
-▶ Valeur supplétive sauf interdiction de déroger expressément prévue