

Brochure n° 3050 | Convention collective nationale

IDCC : 1499 | **MIROITERIE**
(Transformation et négoce du verre)

Accord du 12 décembre 2023

relatif à l’alternance, à l’emploi des jeunes et au tutorat

NOR : ASET2450175M

IDCC : 1499

Entre l’(les) organisation(s) professionnelle(s) d’employeur(s) :

FFPV,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d’autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement de l’accord conventionnel de la miroiterie du 6 juin 2017 révisant l’accord du 15 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle et de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, les parties signataires ont souhaité conclure un accord visant à développer l’alternance dans la branche miroiterie.

En effet, les parties s’accordent sur le fait que l’alternance :

- représente un véritable enjeu citoyen car ce dispositif facilite l’accès des jeunes à leur premier emploi et contribue à la réinsertion professionnelle des demandeurs d’emploi ;
- est une filière d’excellence constituant un levier majeur au service des politiques de recrutement des entreprises de la branche ;
- répond à des enjeux à la fois économiques et stratégiques dans la mesure où elle peut permettre un transfert des compétences dans des conditions favorables, tant pour l’entreprise que pour le salarié alternant.

Au 31 décembre 2021, la branche miroiterie comptabilisait 32,4 % de salariés de plus de 50 ans. La branche miroiterie doit relever le défi de transmettre les compétences acquises à la nouvelle génération.

Les partenaires sociaux sont convaincus que l’alternance est la solution pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises en attirant et fidélisant les jeunes et en répon-

dant aux besoins en recrutement des sociétés de la branche tout en favorisant la transmission du savoir-faire. Il s'agit d'une chance pour les entreprises et les alternants.

Les parties signataires affirment leur volonté de développer les initiatives et les actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes par la voie des contrats en alternance.

Compte tenu de ces enjeux que représente l'alternance, les entreprises de la branche miroiterie sont vivement encouragées à mettre en place des dispositions attractives et un accompagnement de qualité pour à la fois faciliter le recrutement des jeunes motivés et contribuer à leur réussite.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux s'engagent pour favoriser l'alternance dans les conditions fixées par le présent accord.

À titre informatif, on recense pour la branche miroiterie au 31 décembre 2021 : 285 contrats en alternance répartis comme suit : 168 contrats d'apprentissage et 117 contrats de professionnalisation (source : données OPCO EP. Volume contrats débutés entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021).

Au 31 décembre 2022, 310 contrats en alternance ont été recensés répartis comme suit : 195 contrats d'apprentissage et 115 contrats de professionnalisation (source : données OPCO EP. Volume contrats débutés entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022).

Dans le respect des valeurs républicaines et en refusant toute discrimination et toute intolérance, les signataires souhaitent apporter aux entreprises des moyens supplémentaires contribuant au renforcement de leurs compétences grâce à l'insertion professionnelle durable des jeunes dans l'emploi.

Titre 1^{er} Développement de l'alternance

Chapitre 1^{er} Types de contrat d'alternance

Les parties signataires rappellent que les contrats d'alternance doivent avoir une vertu pédagogique dans le cadre d'une formation dispensée. En tout état de cause, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail, sauf cas particuliers.

Une fois munis de leur contrat, les jeunes sont des salariés à part entière. À ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leur sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de jeune travailleur en formation.

Article 1^{er} | Le contrat d'apprentissage

Article 1.1 | Objet du contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA) interne ou externe à l'entreprise, une section d'apprentissage ou une unité de formation par apprentissage.

Article 1.2 | Conditions d'accès au contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes âgés de 16 ans et au plus 29 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire. Par ailleurs, il peut être dérogé à la limite d'âge de 29 ans dans les cas suivants :

- conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu ;
- rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ;
- contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie.

Article 1.3 | Forme et durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

S'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie (sauf dérogations).

S'il est conclu dans le cadre d'une durée limitée, le contrat s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.

La durée du contrat d'apprentissage s'il est à durée déterminée ou la période d'apprentissage dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée peut varier entre 6 mois à 3 ans en fonction de la qualification visée.

Article 1.4 | Rémunération des apprentis

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Les parties signataires décident de fixer les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans ^[1]	Apprenti de 18 ans à 20 ans ^[1]	Apprenti de 21 ans à 25 ans ^[2]	Apprenti de 26 ans et plus ^[2]
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^e année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^e année	55 %	67 %	78 %	100 %
[1] : % du Smic.				
[2] : % du Smic ou minimum conventionnel si plus favorable.				

En cas de changement de tranche d'âge au cours de l'exécution du contrat, le pourcentage applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

Cet article s'applique aux nouveaux contrats conclus après la publication de l'arrêté d'extension de cet accord au journal officiel (cf. article 8).

Article 2 | Contrat de professionnalisation

Article 2.1 | Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle. Ce contrat de formation en alternance associe une expérience professionnelle et des enseignements généraux, professionnels, technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation agréés.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant d'acquérir une des qualifications :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI).

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du développement des contrats de professionnalisation pour les jeunes en particulier. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification professionnelle. Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions des articles L. 6325-1 à L. 6325-10 et suivants du code du travail. Il est précisé par les dispositions qui suivent.

Article 2.2 | Conditions d'accès au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est destiné à des publics dits « classique » :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec une priorité donnée à ceux de plus de 45 ans.

Le contrat est également destiné aux publics dits « nouvelle chance » :

- aux bénéficiaires d'un minimum social (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ;
- aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion. Les employeurs concernés sont ceux assujettis au financement de la formation professionnelle continue.

Article 2.3 | Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit et est déposé auprès de l'autorité administrative. Lorsqu'il est à durée déterminée, l'employeur s'engage à favoriser le recrutement des personnes les plus fragilisées au regard du marché du travail et/ou s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. Conformément au code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque :

- le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation reconnu par la CPNEFP et dont la durée de formation justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification reconnue par la CPNEFP ;
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

Article 2.4 | *Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation*

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui varie suivant l'âge de l'apprenti et de son niveau de formation initiale.

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de la branche miroiterie, les parties signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des alternants en contrat de professionnalisation comme suit :

Âge	Inférieur au baccalauréat	Égal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	60 % du Smic	70 % du Smic
21 ans à 25 ans révolus	75 % du Smic	85 % du Smic
26 ans et plus	100 % du Smic ou 85 % du minima conventionnel	

Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise. Par ailleurs, conformément à l'article L. 6325-2-1 du code du travail, il est interdit aux organismes publics ou privés de formation de soumettre l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature que ce soit.

Cet article s'applique aux nouveaux contrats conclus après la publication de l'arrêté d'extension de cet accord au *Journal officiel* (cf. article 8).

Article 3 | *Fonction tutorale*

Des missions d'intégration ou des missions pédagogiques, dites de « fonction tutorale », peuvent être confiées à des salariés qualifiés en tant que :

- « tuteur », pour l'encadrement des contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;
- « maître d'apprentissage », pour l'encadrement des contrats d'apprentissage.

Les parties signataires relèvent que les missions d'intégration ou les missions pédagogiques constituent une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, élever le niveau de qualification des salariés, favoriser le transfert des savoir-faire tout particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture métier, transmettre l'histoire et la culture de l'entreprise et stimuler l'attractivité de la branche miroiterie.

Article 3.1 | *Recours à la fonction tutorale et choix du tuteur*

L'employeur, en lien avec la commission de formation ou les IRP si elles existent, désigne le tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ou être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'alternant.

Le tuteur salarié ne peut encadrer plus de trois personnes dans le cadre du contrat de professionnalisation et pas plus de deux personnes dans le cadre du contrat d'apprentissage. Par ailleurs, les entreprises dont la taille le permet pourront favoriser la mise en place d'une équipe tutorale, afin notamment d'optimiser l'organisation du travail.

Le tutorat par des salariés de 45 ans et plus sera tout particulièrement favorisé.

Article 3.2 | *Organisation de la fonction tutorale*

Les parties signataires demandent aux entreprises que les objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation du travail soient précisés. Cette situation suppose notamment que l'entreprise informe le futur tuteur ou maître d'apprentissage sur les enjeux de sa mission, qu'elle lui précise les compétences qu'il doit transmettre et qu'elle évalue avec lui les conséquences de l'exercice de la fonction tutorale sur son activité, sur l'organisation du travail et sur ses relations professionnelles.

Elles demandent aux entreprises que le salarié en charge d'une fonction tutorale puisse, pour permettre un réel exercice de ses missions, disposer du temps nécessaire au suivi des apprenants. Elles demandent également que les entreprises apportent une vigilance particulière sur l'organisation du travail pour l'exercice de la fonction tutorale, notamment lorsque le tuteur encadre plusieurs personnes à l'occasion de la commission formation si elle existe. Elles rappellent que les heures de fonction tutorale s'effectuent dans le cadre du temps de travail.

Article 3.3 | *Mesures d'accompagnement de la fonction tutorale*

Les parties signataires rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques.

En conséquence, elles demandent aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions d'encadrement pédagogique bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent si nécessaire recevoir une formation spécifique visant à :

- consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

Article 3.4 | Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi les parties signataires demandent-elles aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale, tout particulièrement lorsque celle-ci s'inscrit nouvellement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail du salarié.

Concrètement, elles demandent aux entreprises :

- de mettre en valeur les pratiques réussies de la fonction tutorale. Il pourra s'agir, par exemple, de dispositif de communication interne, d'organisation de journées du tutorat, de remise de distinction spécifique ;
- de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière.

Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale sera évoqué dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels comme une mission à part entière, participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié. Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourront également servir de préparation à une évolution professionnelle.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la reconnaissance pourra également prendre la forme d'un avantage qu'il appartient à l'entreprise de définir en fonction de la situation particulière liée à l'exercice de la fonction tutorale (exemples : prime, congé, ...).

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'adopter des politiques de reconnaissance appréciées de manière globale et visant les tuteurs et les formateurs.

Chapitre 3 Accompagnement des alternants

Article 4 | Préparation aux examens

La loi « avenir professionnel » prévoit dans le cadre des contrats d'apprentissage l'octroi de 5 jours ouvrables d'absence rémunéré au bénéfice de l'apprenti pour la préparation aux examens.

Ces jours sont pris dans le mois qui précède les examens et uniquement dans le cadre d'épreuves officielles.

Les entreprises de la branche miroiterie s'engagent à étendre cette disposition aux alternants en contrat de professionnalisation.

Article 5 | Compte personnel de formation

Les signataires rappellent que la signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation donne droit à un crédit sur le compte personnel de formation selon la législation et la réglementation en vigueur.

Article 6 | Frais de transports en commun

Les signataires rappellent que conformément aux textes légaux les frais de transport en commun sont pris en charge à hauteur de 50 % par la société. Les entreprises pourront accroître ce pourcentage minimum de 50 %. Ces transports peuvent être le métro, le train, le tramway ou encore les bus communaux ou départementaux, services publics de location de vélos.

Titre 3 Dispositions finales

Article 7 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 8 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir des stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'assurer le suivi de l'accord.

Article 11 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 12 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 12 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)