

Brochure n° 3023

**Convention collective nationale**

IDCC : 1412. – **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION  
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,  
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**  
**(11<sup>e</sup> édition. – Septembre 2003)**

**ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2004**  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0550199M*

IDCC : 1412

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre dans la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexe, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que celles de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il annule et remplace les dispositions de l'accord du 7 novembre 2000 et de son avenant sans toutefois remettre en cause les dispositions de l'alternance jusqu'à leur complet remplacement par le contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux affirment que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec pour objectifs le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi les partenaires sociaux entendent à travers le présent accord :

- mieux identifier les qualifications et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche ;

- développer les compétences des salariés de la branche, en vue de favoriser leur évolution professionnelle et faire face au déficit démographique de la population professionnelle ;
- inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines, dans le cadre des démarches stratégiques de l'entreprise ;
- faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en mettant en œuvre la formation sur le poste de travail et le développement du tutorat ;
- professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que possible les acquis de l'expérience professionnelle ;
- promouvoir l'utilisation des outils de formation construits paritairement au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) favorisant la progression des salariés.

Les organisations signataires se sont donc attachées à créer un observatoire prospectif des métiers et qualifications, à préciser les règles de suivi de la formation professionnelle individualisée dans les entreprises de la branche et à définir les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est placé sous la responsabilité de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, seront choisis, en tenant compte des évolutions notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

Un bilan des études, des analyses et des recherches de l'observatoire sera présenté tous les 2 ans au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les différents documents constituant le bilan ne pourront en aucun cas être diffusés en dehors du cadre de la CNPEFP, sauf décision contraire de celle-ci.

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle détermine, chaque année, le montant de l'enveloppe financière que l'organisme paritaire agréé visé à l'article 11 du présent accord affecte, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du travail, à la prise en charge des réflexions, des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi qu'à leur diffusion. La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission a définis.

## **Article 2**

### *Entretien professionnel*

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficiant, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, pourront entre autres être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation et de formation qui pourraient y répondre, ainsi que leur mise en œuvre notamment par le droit individuel à la formation.

## **Article 3**

### *Le passeport formation*

Les parties signataires conviennent d'étudier, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, la présentation et les conditions de mise en œuvre d'un passeport formation permettant à tout salarié souhaitant en disposer, d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ce passeport reste la propriété du salarié qui en a la responsabilité.

Le passeport pourra recenser notamment :

- les diplômes et titres obtenus en formation initiale ;
- les expériences professionnelles consécutives aux stages d'entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et en VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue ;
- le ou les différents emplois occupés avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent.

## **Article 4**

### *Le bilan de compétences*

L'initiative du bilan de compétences appartient soit au salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences du DIF, soit à l'employeur dans le cadre du FONGECIF.

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

Cependant, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 35<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié se voit proposer, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

## 1. A l'initiative du salarié

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Dans ce cas, le financement est assuré :

- soit par le droit individuel à la formation en accord avec l'employeur ;
- soit par l'OPACIF en fonction des critères, propriétés et échéanciers définis par les instances compétentes ou son conseil d'administration. En cas de refus de financement par l'OPACIF, le salarié pourra présenter une demande auprès de son employeur pour une éventuelle prise en charge au titre du plan de formation de l'entreprise.

## 2. A l'initiative de l'employeur

Tout employeur peut demander un bilan de compétences au bénéfice d'un salarié, mis en œuvre pendant le temps de travail avec l'accord du salarié.

En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle, mais le temps passé en bilan de compétences ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires, des durées maximales de travail autorisées et du repos compensateur légal.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

### **Article 5**

#### *La validation des acquis de l'expérience*

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience, laquelle ne peut être demandée qu'après une durée minimale d'activité en tant que salarié, non salarié ou bénévole, de 3 ans en rapport avec la certification recherchée.

Les dispositifs de demandes et de financements au titre de la validation des acquis de l'expérience sont identiques à ceux définis à l'article 4 du présent accord.

Les actions de VAE suivies hors du temps de travail ont un financement prioritaire.

Le congé relatif à la VAE ne pourra excéder 24 heures consécutives ou non (en équivalent temps de travail), comprenant la phase d'accompagnement et les temps d'évaluation proprement dits.

Un entretien entre employeur et salarié devra être organisé à l'issue de cette validation des acquis de l'expérience pour envisager les suites à donner ; les résultats de cet entretien ne constituent qu'une obligation de moyens pour l'employeur, qui s'efforcera de tout mettre en œuvre pour proposer au salarié un poste compatible avec sa nouvelle qualification.

### **Article 6**

#### *Le plan de formation*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le plan de formation annuel des entreprises de la branche professionnelle doit faire référence aux nouvelles catégories d'actions de formation.

Il s'agit :

- des actions d'adaptation au poste de travail (effectuées pendant le temps de travail et qui donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération) ;
- des actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi (qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération. En cas de dépassement de la durée légale ou conventionnelle, ces heures de formation ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ne constituent pas des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Pour les salariés en forfait annuel en heures ou en jours, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci) ;
- des actions de formation liées au développement des compétences (par accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait).

Les actions de formation à inclure dans ces différentes catégories sont à déterminer par l'employeur au regard des perspectives économiques, de l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, des opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi ainsi que dans la mesure du possible, au regard des besoins exprimés par les salariés.

Il n'est en aucun cas tenu de définir une action de formation dans chaque catégorie.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés. Les entreprises prennent en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit plan.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés 2 fois par an sur le plan de formation.

## Article 7

### *Le droit individuel à la formation (DIF)*

#### L'acquisition du droit

a) Au titre de l'année 2004, tout salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein ayant 1 an d'ancienneté minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2005, aura un droit acquis au titre du DIF de 14 heures.

Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un 1 an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2005, le DIF acquis est calculé *pro rata temporis* sur la base de 14 heures.

En revanche, tout salarié n'ayant pas un 1 an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2005, ne bénéficie pas de droit au DIF au titre de l'année 2004.

b) Pour les années suivantes, l'appréciation du droit au DIF se fera au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée aura acquis un droit proratisé au DIF d'un maximum de 20 heures par an.

Les salariés à temps partiel verront leur droit calculé *pro rata temporis*.

A titre d'exemple, un salarié à temps plein en CDI entré le 1<sup>er</sup> juin 2005, aura acquis au 1<sup>er</sup> janvier 2006, un droit au DIF de 20 heures  $\times$  7/12, soit 11,67 heures de DIF,

et tout salarié entré dans l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005 aura un droit acquis au DIF de 20 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Pour les salariés entrés et sortis de l'entreprise au cours d'une même année, leur droit au DIF ne sera acquis et proratisé que :

- en cas de licenciement autre que pour faute grave ou lourde ;
- en cas de démission, dès lors que le salarié aura acquis au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également d'un droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis* sur chaque mois dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions éligibles au DIF relèvent, soit des priorités de branche définies en annexe du présent accord, soit 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 CPNEFP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

#### L'application du DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Un accord formalisé est passé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 2 du présent accord.

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation correspondant à 50 % du salaire net, ainsi qu'une prise en charge des coûts pédagogiques.

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

L'employeur, en accord avec le salarié peut prévoir que les heures liées au droit individuel à la formation se réalisent en partie pendant le temps de travail. En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle, mais le temps passé en DIF ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires, des durées maximales de travail autorisées ainsi que pour le repos compensateur légal.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action. Cette dernière doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action, durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, coût de l'action et dénomination du prestataire de formation pressenti.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du travail. L'employeur doit verser au salarié l'allocation de formation de 50 % telle que défini à l'article D. 933-1 du code du travail.

Pour le droit individuel à la formation effectué en partie pendant le temps de travail, l'allocation n'est pas due.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Si l'employeur refuse la demande de DIF pendant 2 années consécutives, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise. Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de congé individuel de formation a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser, audit organisme, une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par l'organisme paritaire collecteur au titre du congé individuel de formation, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et au montant des frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation prévue à l'article 8 du présent accord.

Le droit individuel à la formation est transférable d'une entreprise à une autre lorsqu'elles font partie d'un même groupe.

Le droit individuel à la formation n'est pas transférable d'une entreprise de la branche à une autre. Toutefois, ce droit individuel à la formation est transférable en cas d'application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du code du travail.

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, le droit individuel à la formation est octroyé au salarié sous forme d'une allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF, dès lorsqu'il en fait la demande auprès de son employeur avant la fin du délai-congé.

L'employeur est toutefois tenu d'informer le salarié, dans la lettre de notification du licenciement, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation et de la possibilité qu'il a de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience. En cas de demande du salarié, le bénéfice du DIF est le droit.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ait commencé avant la fin du délai-congé. A défaut du commencement de l'action de formation dans ce délai, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

En cas de départ en retraite, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

#### Prise en charge du DIF par l'OPCA

Afin d'encourager l'utilisation du DIF prioritaire, les parties signataires demandent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 11, de donner une priorité de financement DIF aux actions prioritaires mentionnées en annexe du présent accord.

#### Modalités de prise en charge

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 11, au titre de la contribution professionnalisation dans la limite des fonds affectés chaque année par la CNPEFP.

L'organisme collecteur agréé désigné ci-dessus participe prioritairement à la prise en charge du coût pédagogique des actions de formation entrant dans le cadre du DIF selon les plafonds fixés par la CNPEFP.

A défaut de prise en charge, pour sa totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du droit individuel, par l'organisme visé à l'article 11, le solde pourra être imputé sur le plan de formation des entreprises.

#### Dispositions particulières

Les parties signataires s'engagent à établir chaque année après l'entrée en vigueur du présent accord un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du DIF dans les entreprises du froid et connexes.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, le cas échéant, les mesures d'adaptation nécessaires pour que ce droit constitue un moyen efficace pour favoriser la formation des salariés des entreprises du froid et connexes.

## Article 8

### *Contrats de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 et 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. L'action de professionnalisation, soit fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, la durée de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI peut être portée à un maximum de 24 mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou une qualification reconnue en annexe du présent accord.

En cas de contrat de professionnalisation à durée déterminée, ce contrat pourra être rompu, par accord des parties, au plus tard à l'échéance du 2<sup>e</sup> mois suivant celui au cours duquel le titre ou le diplôme est obtenu.

Les contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

La durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée annuelle d'un contrat de professionnalisation n'excède pas la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations diplômantes, les organisations signataires conviennent que la durée du parcours de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions, forfaits définis par la CNPEFP.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- salariés âgés de moins de 21 ans (55 % du salaire minimum conventionnel (SMC)) ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 70 % du SMC.

Pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau V (éducation nationale) :

- salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du SMC correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat ;
- salariés âgés de 21 ans et plus : 80 % du SMC correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC, sans que celle-ci ne soit inférieure à 85 % du SMC correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

En l'absence de diplôme, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % du SMC correspondant au coefficient contractuellement défini et en tout état de cause, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du SMIC.

## **Article 9**

### *Périodes de professionnalisation*

#### Les salariés concernés

Les parties signataires considèrent que les entreprises de la branche doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 et suivants du code du travail, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion des salariés suivants titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, salariés dont l'emploi est menacé ;
- salariés comptant 15 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 35 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;

- salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

### Les objectifs

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ou la préparation d'une action de formation dont l'objectif est défini par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ou encore l'une des actions définies en annexe du présent accord.

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

### La mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre conformément au processus suivant :

Personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

### Les modalités de départ en formation

Tout salarié relevant des publics définis au premier paragraphe du présent article peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le départ en période de professionnalisation peut être différé :

- lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce dispositif dépasse 3 % du nombre total de salariés de l'entreprise (ou de l'établissement), sauf accord du chef d'entreprise (ou du responsable de l'établissement) ;
- dans l'entreprise (ou l'établissement) de moins de 50 salariés, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ce dispositif, d'au moins 2 salariés.

### La situation du salarié concerné

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue.

Elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;

- à l’initiative de l’employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l’employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l’entreprise souscrit si l’intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors temps de travail donne lieu au versement de l’allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

### Le financement

Le montant des actions d’évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l’expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, est pris en charge par l’organisme paritaire collecteur agréé défini à l’article 11 du présent accord dans la limite des fonds affectés chaque année par la CNPEFP.

## Article 10

### *Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation*

Dans une perspective d’accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs ou des équipes exerçant la fonction tutorale dans la mise en œuvre des contrats et périodes exerçant la fonction tutorale.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ou l’équipe exerçant la fonction tutorale ont pour missions :

- d’accueillir, d’aider, d’informer, de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l’entreprise ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l’objet de ces contrats et périodes ;
- ainsi que d’assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l’entreprise qui participent à l’acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

L’employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l’entreprise. La personne choisie doit justifier d’une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé. L’employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s’il remplit les conditions de qualification ou d’expérience.

Les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale et demandant aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil, et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les parties signataires invitent en outre les entreprises à prendre pleinement en compte la préparation à la fonction tutorale, à l'occasion notamment :

- de l'organisation de la charge de travail des salariés tuteurs ;
- de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel afin que l'exercice de toute fonction tutorale soit pris en compte dans le déroulement de carrière du salarié.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, y compris les relations avec les prestataires de formation.

Les organisations signataires incitent les entreprises à créer une fonction de tuteur.

## **Article 11**

### *Dispositions relatives à l'organisme paritaire collecteur agréé*

Les partenaires sociaux signataires confient à l'AGEFOS, désignée ci-après sous l'appellation de « collecteur », la collecte des fonds de la formation professionnelle. A cet effet, la convention signée avec le collecteur et instituant la création de la section professionnelle paritaire « Froid, climatisation, grande cuisine » au sein de l'OPCA est maintenue en vue de suivre l'utilisation des fonds collectés et mutualisés conformément aux orientations définies par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

## **Article 12**

### *Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 10 salariés*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises du froid et connexes employant moins de 10 salariés versent chaque année au collecteur désigné 0,40 % de leur masse salariale annuelle brute de l'année de référence au titre de leurs contributions à la formation professionnelle continue et réparties comme suit :

- 0,25 % affectés au financement des actions du plan de formation, dont 0,10 % réservés au financement des priorités de la branche définies au titre du DIF ;
- 0,15 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, les contributions des entreprises du froid et connexes employant moins de 10 salariés, sont portées à 0,55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence et réparties comme suit :

- 0,40 % affectés au financement aux actions du plan de formation, dont 0,10 % réservés au financement des priorités définies par la branche, au présent accord, au titre du DIF ;
- 0,15 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord.

Les fonds ainsi collectés sont mobilisés pour le financement des priorités définies par le présent accord et concernant notamment la prise en charge :

A concurrence de 0,15 % des versements :

- des coûts pédagogiques des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

A concurrence de 0,10 % des versements :

- des coûts pédagogiques des actions conduites dans le cadre du DIF.

A concurrence du solde des versements :

- des coûts pédagogiques des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Les représentants de la CNPEFP détermineront chaque année les critères de prise en charge des dispositifs.

### **Article 13**

#### *Dispositions financières relatives aux entreprises employant 10 salariés ou plus*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les entreprises du froid et connexes employant 10 salariés ou plus consacrent chaque année 1,60 % de leur masse salariale annuelle brute de l'année de référence au financement de la formation professionnelle continue. Cette contribution se décompose comme suit :

- 0,90 % affectés au financement du plan de formation ;
- 0,50 % répartis en 0,4 % affectés au financement de la professionnalisation et 0,10 % réservés au financement des priorités définies au présent accord par la branche au titre du DIF ;
- 0,20 % affectés au financement du congé individuel de formation.

Les entreprises se libèrent de leur obligation au titre du congé individuel de formation en effectuant un versement au FONGECIF dont elles relèvent avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Afin d'être en mesure d'optimiser l'utilisation des contributions formation, les entreprises sont tenues de verser, au collecteur désigné au présent accord, leurs contributions afférentes à la professionnalisation et le reliquat de leur plan de formation au 15 novembre de chaque année. Le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale due par l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Les versements au titre de la professionnalisation sont affectés au financement des priorités définies par le présent accord incluant notamment :

Pour la part égale à 0,4 % des versements :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des titulaires de contrats de professionnalisation ;
- les actions d'accompagnement et de formation au titre de la période de professionnalisation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications,

et pour le solde de 0,1 % :

- le financement des frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation répondant aux priorités définies en annexe du présent accord pour l'exercice du droit individuel à la formation.

Il revient aux représentants de la CNPEFP de déterminer chaque année les critères de prise en charge des dispositifs.

#### **Article 14**

##### *Opposabilité*

Les dispositions du présent accord et celles de son annexe sont impératives dans la forme et dans le fond à toute entreprise rentrant dans le champ d'application de la convention collective, sauf dispositions plus favorables.

#### **Article 15**

##### *Extension*

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Syndicat national des entreprises du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA).

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ;

fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires ;

Fédération de la métallurgie CFE-CGC.

## ANNEXE

### DÉFINISSANT LES ACTIONS PRIORITAIRES DE FORMATION DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Est considérée comme action prioritaire pour l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle, toute action ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la commission nationale paritaire de l'emploi et la formation professionnelle ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

ÉDUCATION nationale	AFPA (certifications de formation professionnelle)	CERTIFICATS de qualification professionnelle	COMMISSION NATIONALE paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
BEP des techniciens du froid et du conditionnement d'air (2005) BEP équipements techniques énergétique (ETE) dominante froid et climatisation	CFP monteur dépanneur frigoriste CFP agent de maintenance en conditionnement d'air		
Brevet professionnel monteur dépanneur en froid et climatisation Bac pro maintenance des appareils et équipements ménagers et de collectivités (MAEMC)	CFP technicien d'intervention de maintenance en conditionnement d'air CFP technicien d'intervention en froid commercial et climatisation	Accord du 15 mai 1991 : CQP carrier/La Châtaigneraie Monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de BEP ; 1 210 heures sur 2 ans)	PV n° 11 : titre GRETA, pays de Rance/La fontaine des eaux Technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités (condition de bac pro ou niveau bac MAEMC ou EIE ; formation de 1 an)
Bac pro énergétique, option A : installation et mise en œuvre des systèmes énergétiques et climatiques Bac pro énergétique, option B : gestion et maintenance des systèmes énergétiques et climatiques	CFP technicien d'intervention en froid industriel CFP technicien d'intervention en équipement de cuisines professionnelles	PV n° 10 : CQP carrier/La Châtaigneraie Monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de bac pro ; formation de 600 heures sur 1 an)	PV n° 12 : titre centre des formations industrielles Technicien en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines (condition de bac pro énergétique ou EIE ou electrotech-

ÉDUCATION nationale	AFPA (certifications de formation professionnelle)	CERTIFICATS de qualification professionnelle	COMMISSION NATIONALE paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
BTS FEE option C, génie frigorifique	CFP technicien supérieur de maintenance et exploitation climatique		nique, ou d'un bac STI génie électrotechnique ou énergétique ou d'un bac pro MAEMC ; formation de 18 mois)
Diplôme supérieur du froid industriel (IFFI)			<p>PV n° 6 : titre école la Mache, à Lyon Ingénierie et conduite d'affaires (condition de BTS ou DUT ; formation de 560 heures)</p> <p>PV n° 8 : titre école la Mache, à Lyon Vendeur-négociateur international (condition de BTS ou DUT ; formation de 462 heures)</p> <p>PV n° 9 : titre IRECO/GRETA sud Isère Concepteur en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles (condition de BTS ; formation de 900 heures sur 18 mois)</p>

Par ailleurs, est aussi considérée comme action prioritaire toute action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, comme suit :

- sécurité, électricité ;
- préservation de l'environnement ;
- relations entreprises-clients ;
- mise en œuvre des documents réglementaires ;
- préparation à l'exercice tutorial, acquisition des pratiques pédagogiques et managériales ;
- nouvelles techniques d'information et de communication ;
- électrotechnique, électromécanique, froid.

Il est rappelé que l'objet de cet accord est d'inciter les entreprises à construire des parcours de formation répondant aux besoins du secteur d'activité.

Afin d'optimiser la mise en œuvre de cet accord, les partenaires sociaux incitent les entreprises à favoriser l'articulation des différents dispositifs, relais à la formation, notamment le DIF, le plan de formation, la professionnalisation et le CIF.

Fait à Paris, le 7 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Syndicat national des entreprises du froid, d'équipement de cuisines professionnelles et du conditionnement de l'air (SNEFCCA).

**Syndicats de salariés :**

Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires ;

Fédération de la métallurgie CFE-CGC.