

Brochure n° 3131

**Convention collective nationale**

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE,  
DE LOCATION ET DE RÉPARATION  
DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE  
DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**  
(14<sup>e</sup> édition. – Août 2003)

**ACCORD DU 4 FÉVRIER 2005**  
**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
NOR : *ASET0550450M*  
IDCC : 1404

Entre :

La fédération nationale des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de manutention (DLR) ;

La fédération nationale des artisans et petites entreprises en milieu rural ;

Le syndicat national des entreprises de service et de distribution du machinisme agricole (SEDIMA) ;

L'union nationale des spécialistes en matériels de parcs et jardins (SMJ),

D'une part, et

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

La fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC ;

La fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC ;

La fédération Force ouvrière de la métallurgie CGT-FO ;

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ;

La chambre syndicale nationale des voyageurs représentants et cadres de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des accessoires et industries annexes (CSNVA),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail et notamment son livre IX (dispositions législatives et réglementaires) tel que modifié par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu l'arrêté d'extension du 17 décembre 2004 dudit accord ;

Vu l'accord de branche du 29 juin 2004 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle ;

Vu l'accord de branche relatif à la mise en place de l'observatoire des métiers et des qualifications en date du 4 février 2005,

Les signataires du présent accord décident des dispositions suivantes :

#### PRÉAMBULE

Le présent accord précise les mesures d'application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et modifiant le livre IX du code du travail relatif à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente. Il fait également suite à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 dont il détermine certaines modalités de mise en œuvre.

Les signataires rappellent que la branche construit depuis de nombreuses années une politique de formation dynamique visant à développer la formation professionnelle des salariés et prenant en compte d'une part les spécificités de ses différents secteurs économiques et d'autre part la reconnaissance du savoir-faire des salariés dans le cadre du déroulement de leur carrière.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des actions mises en place pour faire face aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles qui touchent l'ensemble des filières de la branche. Ces évolutions transforment profondément de plus en plus rapidement l'exercice des métiers dans la branche, la demande de la clientèle et les compétences requises des salariés. Elles impliquent par conséquent de fréquentes remises à niveau des connaissances et des pratiques des salariés.

Ainsi, le présent accord affirme les objectifs et les priorités de la formation professionnelle continue de la branche et en définit les voies et les moyens, créant alors les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie qui leur permettront de faire face aux défis que les unes et les autres doivent relever en permanence.

Les parties conviennent d'examiner, au cours du premier semestre 2005, les mesures qu'il y a lieu de prendre pour la mise en œuvre des autres dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et notamment celles relatives :

- au développement de la fonction tutorale ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- et au passeport formation.

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

### *Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie*

#### 1.1. Objectifs et priorités

Les signataires du présent accord font de l'accroissement de l'utilisation et du développement des compétences des salariés de la branche un objectif prioritaire. Cet accord doit leur permettre de faire face aux évolutions définies en préambule et favoriser le déroulement de leur carrière.

Dans cette optique, sont considérées comme prioritaires :

a) Toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique, un certificat de qualification professionnelle de la branche, une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

b) Toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des modes d'organisation de l'entreprise. Les formations reposent, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une réévaluation préalable des acquis du salarié réalisée par l'entreprise notamment dans le cadre de l'entretien annuel ; sont particulièrement visés les salariés des niveaux I et II de la convention collective.

c) Toute action inscrite sur la liste des cours, stages et sessions préconisés par la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi (CNPPE) dans les conditions prévues à l'article 29 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective.

#### 1.2. Nature des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en compte les objectifs et les priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis au niveau de la branche dans le présent accord, lors de l'élaboration du plan de formation de l'entreprise.

Le plan de formation peut contribuer à faciliter le reclassement ou la reconversion des salariés dans les entreprises de la branche.

Les actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation sont soit :

- les actions d'adaptation au poste de travail. Ces actions sont mises en œuvre sur le temps de travail ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi. Ces actions sont mises en œuvre sur le temps de travail. Ces formations peuvent donner lieu à un dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail dans les conditions fixées par l'article L. 932-1-II du code du travail ;

- les actions de formation qui participent au développement des compétences des salariés. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, dans les conditions fixées par l'article L. 932-1-III du code du travail.

## Article 2

### *Contrat de professionnalisation*

Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, les signataires invitent les entreprises à conclure des contrats de professionnalisation.

Ces contrats associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

### 2.1. Objet du contrat et priorités

#### 2.1.1. Objet du contrat.

Le contrat de professionnalisation a pour objet une formation en alternance qui permet d'acquérir une qualification prévue à l'article L. 900-3 du code du travail et notamment de préparer :

- un diplôme d'Etat ou un titre qui répond aux besoins des entreprises de la branche ;
- un certificat de qualification professionnelle de la branche ;
- un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

#### 2.1.2. Priorités.

Sont pris en charge en priorité par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) compétents dans la branche, les contrats de professionnalisation permettant l'obtention :

a) D'un diplôme ou d'un titre correspondant aux besoins de la branche.

b) D'un certificat de qualification professionnelle de la branche.

c) D'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

La CNPPE dresse et met à jour la liste des diplômes, titres et certificats de qualification de la branche répondant aux besoins de la profession mentionnés aux *a* et *b* ci-dessus.

Un comité technique paritaire mis en place par le conseil d'administration de chacun des OPCA compétents dans la branche est chargé de valider les contrats de professionnalisation permettant l'obtention d'une qualification reconnue dans la convention collective mentionnée au *c* ci-dessus. Le comité communique alors la liste de ces qualifications à la CNPPE afin qu'elles soient ajoutées à sa liste.

Cette liste est à la disposition des OPCA.

## 2.2. Publics visés

Le contrat de professionnalisation est conclu avec :

- des jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- des jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux emplois souhaités ;
- des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

## 2.3. Nature et durée du contrat

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

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, sa durée ne peut être inférieure à 6 mois et peut être portée à 24 mois renouvellement compris.

S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois et peut être portée à 24 mois. Les durées portées jusqu'à 24 mois intéressent :

- certaines personnes notamment les jeunes ou les demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et en particulier ceux dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat ;
- ou toute formation ou parcours débouchant sur un des diplômes, titres, qualifications, figurant sur la liste établie par la CNPPE et ou ayant fait l'objet d'une validation par le comité technique paritaire mis en place au sein des OPCA compétents dans la branche et dont l'objet commande d'en allonger la durée.

## 2.4. Durée des actions de formation

Qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

La durée mentionnée à l'alinéa précédent peut dépasser 25 %, lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation correspond aux priorités définies à l'article 2.1.2 ci-dessus et aux publics visés à l'article 2.2. La commission paritaire confie à la CNPPE le soin d'établir et de mettre à jour, dans les conditions définies à l'article 2.1.2, la liste des formations faisant l'objet de ce dépassement.

Afin d'assurer un suivi de nature à atteindre les objectifs fixés par les parties au contrat de professionnalisation, les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle de la fonction tutorale dans la mise en œuvre de ce contrat.

Dans un délai de 2 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 contenu de la formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre dans le cadre de son emploi. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée et le contenu de la formation. Cette modification ne prend tou-

tefois effet qu'après l'accord de prise en charge par les OPCA compétents qui participent au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

## 2.5. Rémunération

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 calculée selon les dispositions suivantes :

RÉMUNÉRATION des salariés	SALARIÉ ÂGÉ DE moins de 21 ans	SALARIÉ ÂGÉ DE 21 ans à moins de 26 ans	SALARIÉ ÂGÉ DE 26 ans et plus
	55 % du SMIC	70 % du SMIC	85 % du salaire minimum correspondant au coefficient d'entrée avec un minimum égal au SMIC
Si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à un baccalauréat professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de même niveau	65 % du SMIC	80 % du SMIC	

Pour les salariés dont le contrat de professionnalisation ou la durée de la période de professionnalisation excède 12 mois, la rémunération définie ci-dessus est majorée de 10 points à partir du 13<sup>e</sup> mois.

Lorsqu'un contrat de professionnalisation vient à succéder dans la même entreprise à un premier contrat d'une durée minimale de 12 mois, il est fait application pour le second de la majoration prévue à l'alinéa ci-dessus. Pour les salariés qui ont obtenu la qualification visée dans le premier contrat de professionnalisation, la rémunération majorée est calculée en référence au salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification obtenue.

## 2.6. Prise en charge des contrats de professionnalisation

L'OPCA prend en charge les contrats de professionnalisation au titre des contributions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation. A la demande des signataires de l'accord, le conseil d'administration des OPCA compétents dans la branche établit une grille de prise en charge tenant compte de l'objectif de formation, de la durée des contrats et des priorités définies dans le présent accord. Cette grille est validée chaque année par la CNPPE au plus tard le 31 décembre pour l'exercice suivant. Jusqu'à la mise en place de celle-ci, les règles de prise en charge continuent d'être celles prévues pour les contrats de qualification.

## Article 3

### *Période de professionnalisation*

#### 3.1. Objet et priorités

Compte tenu de la nature des emplois exercés dans la branche et de l'évolution rapide des technologies, les signataires de l'accord conviennent de mettre en place et de développer dans la branche « la période de professionnalisation ».

Son objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, mais aussi de contribuer à l'élargissement des activités des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences. L'addition de périodes de professionnalisation peut donner lieu à des parcours de formation dès lors qu'elle s'étend sur une ou plusieurs années. Les modalités d'application des parcours de formation sont définies par la CNPPE.

La période de professionnalisation doit ainsi permettre aux salariés :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail et notamment un diplôme ou un titre relevant de la filière de formation de la branche, un certificat de qualification professionnelle de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective et validée dans les conditions précisées à l'article 2.1.2 ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CNPPE au vu des axes prioritaires de formation définis à l'article 1.1.

La CNPPE examine les conditions de mise en œuvre des priorités en fonction des besoins de la branche. Elle définit notamment :

- la durée des périodes de professionnalisation et des parcours de formation en fonction des priorités retenues et de l'objectif de formation ;
- les critères et l'échéancier au regard desquels les OPCA compétents dans la branche examinent les demandes de prises en charge présentées par les entreprises.

Au regard des travaux réalisés par l'observatoire des métiers et des qualifications sur la structure des emplois dans la branche et leurs évolutions, la commission paritaire peut demander à la CNPPE la mise en place d'actions collectives de professionnalisation financées par les OPCA compétents dans la branche.

#### 3.2. Mise en œuvre et rémunération des périodes de professionnalisation

##### 3.2.1. Mise en œuvre.

Les actions de formation mises en œuvre pendant les périodes de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Toutefois, en application de l'article L. 982-4 du code du travail, ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à la demande du salarié ou avec son accord écrit.

Cet accord est requis lorsque l'employeur souhaite que les actions du plan de formation de l'entreprise se déroulent en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit 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.

Les heures de formation effectuées 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 droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures pour une même année civile. Dans ce cas, l'entreprise définit 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. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans le 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.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte par l'entreprise selon les dispositions légales du nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ;
- à la décision financière des OPCA au regard des modalités définies à l'article 3.4 ci-dessous.

### 3.2.2. Rémunération des périodes.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Celles effectuées en dehors du temps de travail en application des dispositions du III de l'article L. 932-1 du code du travail ouvrent droit à l'allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné définie à l'article D. 933-1 du code du travail.

Elles ouvrent également droit à une prime de formation d'un montant égal à 10 % du taux horaire brut de base multiplié par le nombre d'heures de formation effectuées en dehors du temps de travail.

### 3.3. Publics prioritaires

Les périodes de professionnalisation s'adressent aux publics visés à l'article L. 982-1 du code du travail et en priorité dans la branche :

- aux salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des 3 dernières années soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- aux salariés qui comptent au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus et ayant une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés dont la formation initiale est inférieure au niveau III de l'éducation nationale et ce quel que soit leur âge ;



- aux salariés dont l'emploi évolue du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changements des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;
- aux femmes, et en particulier celles qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés nouvellement embauchés ou promus ;
- aux travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, bénéficiaires d'une obligation d'emploi ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- aux élus municipaux, à l'issue de leur mandat électoral, en vue de la remise à niveau prévue par l'article L. 2123-11 du code général des collectivités territoriales.

### 3.4. Prise en charge

L'OPCA établit une grille de prise en charge des périodes de professionnalisation tenant compte des priorités et des critères définis par la CNPPE.

Cette grille est ensuite validée chaque année par la CNPPE, au plus tard le 31 décembre pour l'exercice suivant.

## Article 4

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

#### 4.1. Principe

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée, et ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Les salariés employés à temps partiel bénéficient également de ce droit dont la durée est alors calculée au prorata de leur temps de travail.

Les contrats d'apprentissage et les contrats d'insertion en alternance n'ouvrent pas droit au droit individuel à la formation.

Le DIF s'acquiert par année civile. Il est déterminé au 31 décembre de chaque année. Il peut être utilisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante dès lors que le salarié a acquis un capital initial minimal de 7 heures.

Ainsi, les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui justifient au 1<sup>er</sup> janvier 2005 d'une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à compter de cette date, d'un droit individuel à la formation de 20 heures. Ce droit est calculé *pro rata temporis* pour les salariés travaillant à temps partiel.

Pour les salariés embauchés en cours d'année sous contrat à durée indéterminée, le droit individuel à la formation se calcule au 31 décembre au prorata du nombre de mois exécutés au titre de ce contrat de travail.

Ainsi, pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée au cours de l'année 2004, le droit individuel à la formation, pour 2004, est calculé au 31 décembre 2004, au prorata de leur temps de présence.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, il est fait application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail.

## 4.2. Information du salarié

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'entreprise informe le salarié, sur support papier ou informatique, du décompte d'heures au titre du droit individuel à la formation. L'entreprise peut choisir d'annexer le support papier à la fiche de paie du mois de décembre.

## 4.3. Cumul des heures

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant, dans la limite maximale de 120 heures, le nombre d'heures acquis chaque année civile et le reliquat des heures non utilisées par le salarié au cours des années antérieures.

Un salarié peut utiliser, sur une même année civile et dans la limite de 120 heures, son droit individuel à la formation pour suivre une formation dès qu'il cumule un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation. Toutefois, lorsque la durée de la formation excède le nombre d'heures acquis par le salarié, ce dernier peut suivre la formation avec l'autorisation de l'employeur. En ce cas, le nombre d'heures cumulées s'apprécie à la date du début de formation. En aucun cas le nombre d'heures de la formation ne peut excéder le total des heures cumulées au titre des années antérieures et celles acquises entre le 1<sup>er</sup> janvier et la date de début de la formation.

Cette possibilité est également ouverte aux salariés à temps partiel.

## 4.4. Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en liaison avec son employeur. Le salarié doit obtenir son accord sur le choix de l'action de formation envisagée.

Le salarié formule sa demande par écrit au minimum 2 mois avant le début de l'action de formation envisagée. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Son absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le refus de l'employeur, 2 années civiles consécutives, autorise le salarié à adresser sa demande directement à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation (FONGECIF). La demande du salarié bénéficie alors d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation, sous réserve que l'action de formation souhaitée corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions légales sur la base forfaitaire légale applicable aux contrats de professionnalisation.

## 4.5. Réalisation du DIF

### 4.5.1. Formalisation de l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

L'accord du salarié et de l'employeur est écrit. Il précise notamment :

- la date d'embauche du salarié ;
- l'action de formation retenue, son nombre d'heures et le nom de l'organisme de formation ;
- la durée, le lieu, les dates, le contenu pédagogique ainsi que le coût de la formation.

L'accord dûment documenté est transmis à l'OPCA qui vérifie que l'action de formation retenue est éligible au DIF. L'OPCA informe alors l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation.

Un modèle d'accord pourra être établi par l'OPCA.

### 4.5.2. Déroulement de la formation.

En application des dispositions de l'article L. 933-3 du code du travail au minimum 50 % des heures de formation effectuées pour des actions relevant des priorités *b* et *c* figurant à l'article 1.1 de l'accord doivent être effectuées sur le temps de travail. toutefois, s'il s'agit d'actions d'adaptation au poste de travail, celles-ci se déroulent en totalité sur le temps de travail.

En tout cas, le salarié conserve la faculté d'effectuer s'il le souhaite la formation en dehors du temps de travail, sous réserve d'en informer par écrit son employeur.

Les entreprises ou établissements peuvent prévoir un nombre d'heures de formation dispensées sur le temps de travail supérieur aux limites définies au premier alinéa ci-dessus.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif. Elles ouvrent droit au versement par l'employeur de l'allocation de formation selon les dispositions du III de l'article L. 932-1 du code du travail.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les dispositions figurant à l'article L. 932-1.

## 4.6. Actions prioritaires de formation au titre du DIF

Sont considérées comme telles :

- les actions qui relèvent des priorités de la branche définies à l'article 1.1 du présent accord ;
- les actions de promotion et les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances répondant aux besoins de qualification de la branche.

## 4.7. Financement du DIF

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation sont prises en charge prioritairement par les OPCA compétents dans la branche sur les contributions des entreprises au financement des contrats ou périodes de professionnalisation. Une quote-part dont le montant est défini par le conseil d'administration des OPCA est destinée au financement des actions prioritaires et une autre à celui des actions non prioritaires, en fonction des fonds disponibles.

A défaut de prise en charge dans le cadre de ces contributions, les actions de formation demandées au titre du DIF sont financées sur les contributions des entreprises au plan de formation dans la limite des fonds disponibles.

Les OPCA compétents dans la branche ont pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds affectés au droit individuel à la formation ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord (coûts de formation, maintien de salaires et charges correspondantes ou allocations de formation, remboursement de frais) et ce dans la limite des fonds disponibles.

En liaison avec la CNPPE chargée du suivi de l'accord, les OPCA devront établir les documents et formulaires types permettant la mise en œuvre du DIF. Ils transmettent sur demande de la CNPPE un bilan des actions de formation prises en charge à ce titre.

#### 4.8. Transférabilité du DIF

Le droit individuel à la formation peut être transféré d'une entreprise à une autre d'un même groupe appliquant la même convention collective. Ce transfert suppose l'accord du nouvel employeur et du salarié. La notion de groupe s'entend de celle de l'article L. 439-1 du code du travail relative au comité de groupe.

### Article 5

#### *Mesures d'accompagnement en faveur des entreprises*

Afin de contribuer à lever les obstacles qui peuvent contrarier le développement de la formation dans les entreprises de la branche, les parties signataires considèrent comme important de porter à la connaissance de leurs responsables et à celle de leurs salariés les dispositifs d'aides et d'encouragement à la formation qui leur sont accessibles. A cet effet, elles demandent aux OPCA compétents dans la branche de poursuivre et de développer les actions d'information des entreprises et des salariés sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

De plus, les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 322-9 du code du travail issues de la loi du 4 mai 2004, et relatives aux aides de l'État en faveur des entreprises de moins de 50 salariés pour leur permettre d'assurer le remplacement des salariés en formation.

### Article 6

#### *Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation*

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise, de discussions approfondies de nature à faciliter le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise est consulté sur la mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation ainsi que le DIF.

Pour la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation à la préparation duquel il est étroitement associé, le chef d'entreprise ou son préposé communique aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux les documents relatifs au projet du plan de formation de l'entreprise.

## **Article 7**

### *Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi (CNPPE)*

Les missions de la CNPPE définies à l'article 29, chapitre I<sup>er</sup>, de la convention collective sont complétées comme suit :

La commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi a également pour missions :

- de tenir la liste des formations et parcours de formation éligibles au titre des objectifs prioritaires et notamment ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux pouvant donner lieu à dérogation ;
- d'établir la liste des actions éligibles à la « période de professionnalisation », en fonction des publics concernés ;
- de valider les grilles de prise en charge des actions conduites dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation ;
- de mettre en place et de suivre le dispositif des CQP de la branche.

Sur la base des informations de l'observatoire des métiers et des qualifications qu'elle recevra, elle pourra émettre toute proposition ou suggérer toute orientation en matière de formation professionnelle auprès de la commission paritaire.

## **Article 8**

### *Impérativité de l'accord*

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise conclus avec les organisations syndicales représentatives dans celle-ci comportent des clauses plus favorables que celles prévues au présent accord notamment celles relatives au DIF.

## **Article 9**

### *Champ d'application*

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1<sup>er</sup>, du chapitre I<sup>er</sup>, de la convention collective, modifié par avenant n° 33 du 22 avril 1986.

## **Article 10**

### *Effet*

Le présent accord abroge et remplace l'avenant n° 60 du 9 février 1995 de la convention collective relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle.

## **Article 11**

### *Autres dispositions*

Le présent accord établi en application des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 4 février 2005.

(Suivent les signatures.)