

Brochure n° 3133

Convention collective nationale

IDCC : 953. – **CHARCUTERIE DE DÉTAIL**
(10^e édition. – Février 2004)

AVENANT N° 105 DU 8 FÉVRIER 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0550529M*
IDCC : 953

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées ont convenu ce qui suit, en complément des avenants 100 et 101 :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant est conclu en application du titre I^{er} de la loi du 4 mai 2004. Il a pour objet de définir les modalités d'application des dispositions de cette loi et de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 2

Objectifs de la branche charcuterie

Les objectifs prioritaires de la branche ont été définis comme suit :

- mobiliser la formation au service d'objectifs de développement de la branche en favorisant l'insertion, la qualification, la professionnalisation et l'évolution professionnelle des salariés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie ;
- accompagner la formation des jeunes en créant les conditions de mise en œuvre de parcours professionnels assurant, dans le cadre de l'apprentissage ou de l'alternance, la qualification et la professionnalisation et ce, dans une optique de progression des salariés qualifiés dans la branche ;

- encourager les nouveaux entrants à s'inscrire dans un parcours professionnel ;
- contribuer à permettre à chaque salarié d'accéder aux différents dispositifs de la formation ouverts par les textes visés à l'article 1^{er} pour favoriser son évolution professionnelle tout au long de la vie ;
- soutenir la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises dans l'exercice des différentes fonctions, notamment par l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès aux formations ;
- contribuer à la pérennité de la profession en accompagnant les actions de préparation à la création ou la reprise d'entreprise.

Article 3

Le droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation (DIF) est exercé à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur dans les conditions suivantes :

Salariés ayant accès au DIF

- tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- tout salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de plus de 4 mois de présence, consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois, dans l'entreprise ;

Peut bénéficier, à son initiative, d'actions de formation entrant dans les priorités définies au présent article.

Sont exclus les salariés sous contrat d'apprentissage ou d'insertion en alternance (contrat de qualification, d'adaptation, d'orientation ou de professionnalisation) :

Formations éligibles

- actions de promotion, d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances agréées par la CPNE de branche ;
- actions de formation débouchant sur un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification reconnu dans la grille des classifications ;
- actions d'accompagnement à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification, par la procédure de validation des acquis de l'expérience, agréé par la CPNE de la branche charcuterie ;
- actions de formation préalables à la création et à la reprise d'entreprise dans la branche charcuterie ;
- actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation en faveur d'un salarié licencié, hormis les cas de faute grave ou lourde.

Crédit d'heures de formation (droit de tirage)

Le salarié travaillant à temps complet bénéficie, chaque année, dans le cadre du DIF, d'un crédit d'heures constituant un « droit de tirage » de 22 heures de formation par an. Pour les salariés à temps partiel, le crédit d'heures est déterminé comme suit :

- pour ceux effectuant au moins 20 heures de travail par semaine, le crédit d'heures est équivalent à celui d'un salarié à temps complet soit 22 heures par an.
- pour ceux effectuant moins de 20 heures de travail par semaine, le crédit d'heures est calculé au prorata de la durée du travail rapportée au temps complet.

Il est précisé qu'en cas d'emplois multiples, la totalisation des heures dans les différents emplois ne peut avoir pour effet d'excéder les droits acquis pour un travail à temps complet.

Pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée, le crédit d'heures est déterminé au prorata de la durée du contrat rapportée aux 12 mois de l'année civile.

Les heures acquises chaque année sont cumulables sur une durée maximale de 6 ans dans la limite d'un plafond de 132 heures.

Pour les salariés à temps partiel, seul le plafond de 132 heures est applicable.

Lorsque le plafond a été atteint, la capitalisation des heures redémarre lorsque le salarié a consommé tout ou partie de ses « droits de tirage ».

Le salarié est informé chaque année de son crédit d'heures par une fiche annexée au bulletin de paie de janvier.

Les absences assimilées par la loi ou la convention collective à du temps de présence ouvrent droit au crédit d'heures.

Le crédit d'heures est géré par année civile et défini au prorata pour les années incomplètes.

Cadre d'exécution du DIF et allocation de formation

Les heures de formation entrant dans le cadre du DIF se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail.

Elles peuvent toutefois se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Cet accord d'imputation sur le temps de travail doit préciser le nombre d'heures imputées.

Lorsque les parties ont convenu que la formation s'impute en partie sur le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur en fonction du nombre d'heures imputées.

Lorsque les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, elles donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié calculée sur les 12 derniers mois précédant le début de la formation.

Cette allocation peut être prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, après accord sur le financement du dossier. Elle est remboursée à l'employeur au vu des justificatifs de règlement.

Cette allocation de formation se cumule avec le maintien de la rémunération assuré par l'employeur lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail sur des périodes donnant lieu à maintien de salaire (congés payés, repos compensateurs, repos hebdomadaire par exemple...).

Les frais de formation, d'accompagnement ainsi que de transport et de repas peuvent être pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé dans les conditions qu'il a définies.

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF intervient à l'initiative du salarié mais nécessite l'accord de l'employeur.

Le salarié formule sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre reçu en précisant la formation qu'il entend suivre.

L'employeur dispose d'un délai de réponse de 1 mois à compter de la présentation de la demande, son silence valant acceptation.

Le choix de l'action de formation et les modalités d'exécution du DIF sont précisés dans un accord écrit entre employeur et salarié.

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation, l'employeur doit motiver son refus.

En cas de refus successifs durant 2 exercices civils, la transition du DIF vers le dispositif de congé individuel de formation (CIF) devient automatique.

Le salarié bénéficie en priorité de la prise en charge par le FONGECIF dès lors que la demande entre dans ses priorités et l'employeur est tenu de verser au salarié via l'OPCAD, l'allocation de formation correspondant aux droits acquis du salarié majorée des frais de formation sur la base des forfaits applicables aux contrats de professionnalisation.

Transférabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

En cas de licenciement, hormis le cas de faute grave ou lourde, le DIF est transférable.

A compter du 1^{er} janvier 2005, l'employeur est tenu, lors de l'entretien préalable et dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF et notamment de la possibilité de demander, avant le terme du préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, d'accompagnement à la validation des acquis ou de formation.

Le salarié licencié pour motif économique est prioritaire pour la prise en charge des frais afférents à l'action de formation sollicitée pendant le préavis et la prise en charge des frais par l'OPCAD peut être supérieure aux droits acquis si l'action est de nature à favoriser le reclassement du salarié dans la branche charcuterie.

A son départ, le salarié licencié pour motif économique se voit remettre par l'employeur, une attestation précisant le montant de son crédit d'heures utilisable en cas de nouvelle embauche dans une entreprise de la branche. Ses droits peuvent se cumuler avec les heures acquises dans l'entreprise qui l'embauche à condition que le salarié en informe le nouvel employeur lors de son engagement.

En ce cas, le droit à DIF est ouvert à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de l'embauche, sauf accord écrit du nouvel employeur anticipant cette possibilité.

Les heures de formation acquises dans le précédent emploi se déroulent alors hors temps de travail.

Bénéfice du DIF en cas de démission

Le salarié démissionnaire peut bénéficier de ses droits à DIF dès lors qu'il a engagé l'action de bilan de compétences ou la formation avant la fin de son préavis.

A défaut, le DIF n'est ni transférable ni valorisable financièrement.

Bénéfice du DIF en cas de départ en retraite

En cas de départ à la retraite, qu'il s'agisse d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite par l'employeur, le DIF n'est ni transférable ni valorisable financièrement.

Article 4

Périodes de professionnalisation

Objectifs des périodes de professionnalisation

Ouvertes aux salariés déjà présents dans l'entreprise, les périodes de professionnalisation sont destinées à favoriser le maintien dans l'emploi de certaines catégories de salariés en contrat à durée indéterminée en adaptant leurs compétences.

Salariés ayant accès aux périodes de professionnalisation

Peuvent accéder aux périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Entrent dans cette catégorie :

- tous les salariés sans qualification ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis plus de 5 ans ;
- les titulaires d'un diplôme de niveau 5 souhaitant acquérir une formation de niveau au moins égal à 4 ou un CQP.
- Les salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans, à condition d'avoir au moins 1 an de présence dans l'entreprise.

Les femmes après un congé de maternité.

Les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation.

Les travailleurs handicapés et assimilés.

Les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Formations éligibles

La formation entrant dans le cadre des périodes de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification reconnue dans la grille des classifications ou être reconnue comme accessible dans ce cadre par la CPNE de branche Charcuterie.

Mise en œuvre

La période de professionnalisation est mise en œuvre par l'employeur dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié.

La période de professionnalisation est mise en œuvre par le salarié dans le cadre du droit individuel à la formation tel que défini à l'article 3.

La demande est formulée soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par écrit remis en main propre contre reçu.

Le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

Cadre d'exécution

L'action de formation mise en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peut se dérouler :

- pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue ;
- en tout ou partie hors du temps de travail à l'initiative du salarié en application du droit individuel à la formation, par accord écrit entre employeur et salarié. En ce cas, les heures réalisées hors temps de travail peuvent, si nécessaire, excéder le crédit d'heures ouvert au titre du DIF dans la limite de 80 heures par année civile ;
- en tout ou partie hors temps de travail, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise avec l'accord écrit du salarié. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours.

Lorsque l'action de formation a lieu en tout ou partie hors temps de travail, l'accord écrit entre employeur et salarié précise l'engagement pris par l'entreprise quant à l'évolution du salarié dans son emploi dès lors qu'il suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues.

Pour les heures de formation suivies hors temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation dans les conditions précisées à l'article 3 pour le DIF.

Frais de formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation engagées dans le cadre des périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCAD sur la base horaire forfaitaire fixée par décret.

Une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation pourra être définie par accords collectifs de branche signés en application du présent avenant.

Article 5

Plan de formation

L'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations entrant dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Actions entrant dans le plan de formation

Trois types d'action peuvent composer le plan de formation :

Les actions d'adaptation au poste de travail : elles constituent un temps de travail effectif et se déroulent pendant le temps de travail. Elles donnent lieu au maintien du salaire.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi et au maintien dans l'emploi : elles sont également mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu à maintien de la rémunération.

Le temps de formation peut dépasser la durée habituelle de travail du salarié si le salarié donne son accord écrit.

Les dépassements ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires dans la limite d'un nombre global d'heures de formation hors temps de travail de 50 heures par année civile.

Les actions de développement des compétences : elles peuvent se dérouler pendant le temps de travail.

Elles peuvent également avoir lieu en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail, un accord écrit est nécessaire entre employeur et salarié, étant précisé que le salarié peut dénoncer cet accord dans les 8 jours.

Si la formation a lieu hors temps de travail, le salarié et l'employeur prennent des engagements mutuels : le salarié à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, l'employeur à le faire accéder en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et à prendre en compte les efforts consentis par le salarié pour suivre une formation hors temps de travail.

Les heures de formation hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation dans les conditions définies à l'article 3 pour le DIF.

Frais de formation

Les frais afférents aux formations entrant dans le cadre du plan de formation sont pris en charge dans les conditions définies par les instances paritaires chargées de la gestion des contributions perçues au titre de la formation professionnelle continue.

Article 6

Exercice de la fonction tutorale

Pour assurer la formation pratique en entreprise des jeunes sous contrat d'apprentissage ou des salariés en professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur. L'exercice de la fonction tutorale repose sur le volontariat du salarié.

Celui-ci doit être titulaire du diplôme préparé ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans.

Les coûts de formation à la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation peuvent être pris en charge par l'OPCAD.

Le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions simultanément à l'égard de plus de 3 bénéficiaires de contrats ou périodes de professionnalisation ou d'apprentissage.

Article 7

Observatoire prospectif des métiers et qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation créé par accord paritaire du 26 mai 2004 entre les différentes professions regroupées au sein de la CGAD a compétence pour mener les études et missions utiles en vue d'apporter, à la CPNE de la branche charcuterie, les données qui lui sont nécessaires pour examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications dans le champ professionnel défini à l'article 1^{er} de la présente convention.

Article 8

Validation des acquis de l'expérience

La procédure de validation des acquis de l'expérience apparaît comme un moyen à mettre en œuvre pour faciliter l'accès des salariés ayant au moins 3 années d'expérience (hors formation initiale) à l'obtention de diplômes, titres homologués ou certificats de qualification professionnelle.

Elle nécessite la définition de conditions d'application et un accompagnement spécifique dont les modalités seront précisées par avenant, après avis de la CPNE.

Article 9

Dispositions financières

Les conditions de financement des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que des actions entrant dans le cadre du DIF, du Plan, de l'accompagnement à la VAE sont définies par le conseil paritaire de l'association délégataire de l'OPCAD, au vu des moyens financiers dont elle peut disposer.

Article 10

Aide à l'apprentissage

Pour tout ce qui a trait à l'apprentissage, il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

Dans l'optique de contribuer au développement de formations en apprentissage, il est convenu d'affecter une partie de la collecte des contributions destinées au financement de la professionnalisation et du DIF, au financement des dépenses de fonctionnement de centres de formation par apprentissage, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les modalités d'intervention seront définies chaque année par accord paritaire, en fonction des besoins justifiés.

Les dotations seront fonction des disponibilités financières dont peut disposer la branche.

Article 11

Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant, établi en vertu 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 par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 février 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs et traiteurs (CNCT).

Syndicats de salariés :

Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente ;

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, et des services et organismes agroalimentaires, et des cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.