

Brochure n° 3240

**Convention collective nationale**

IDCC : 1487. – **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**  
**(7<sup>e</sup> édition en préparation)**

**AVENANT N° 13 DU 15 MARS 2005**  
**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
NOR : *ASET0550594M*  
IDCC : 1487

**PRÉAMBULE**

La branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a depuis de nombreuses années une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle dans le commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et répondre aux spécificités du secteur.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent réaffirmer que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail, à l'évolution professionnelle des salariés et à leur qualification.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique.

Le présent avenant intervient en application de l'accord national inter-professionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, portant réforme de la formation professionnelle.

Il a pour objet :

- l'actualisation et la création des actions et moyens de mise en œuvre de la formation professionnelle afin de permettre l'accès des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle ;
- le choix d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour la branche.

Il annule et remplace l'avenant n° 5 du 19 octobre 1994 relatif à la formation professionnelle, à l'exception de ses articles 1<sup>er</sup> et 2.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle*

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

##### *Objectifs et priorités de la formation professionnelle*

Les signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié d'être en mesure tout au long de sa vie professionnelle de développer, compléter ou de renouveler ses connaissances et sa qualification.

Le présent accord a pour objectif :

- de favoriser l'évolution des salariés ;
- de développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, en particulier des femmes et des personnes de plus de 45 ans ;
- de développer l'attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche.

Les signataires décident de favoriser prioritairement les actions de formation suivantes visant à :

- développer les connaissances et leur application dans les domaines de l'accueil du client, du conseil, de la vente et du service après-vente, qui contribuent à la garantie du niveau de qualité de service et de conseil exigé par les clients et donc à leur fidélisation ;
- accroître la connaissance des produits ;
- renforcer les connaissances en étalage, merchandising, gestion et informatique ;
- améliorer les conduites à tenir pour accroître la sûreté ;
- favoriser le tutorat. L'importance du tutorat est rappelée et toute action visant à renforcer la formation des tuteurs doit être encouragée ;
- développer les connaissances managériales, les managers étant les acteurs clés de la sensibilisation, de l'information et de la formation des équipes.

Les signataires décident également de favoriser le dispositif des certificats de qualification professionnelle mis en place. Ce parcours sera particulièrement recherché pour accompagner les salariés en évolution dans l'entreprise. Les signataires rappellent leur attachement au dispositif de certification de branche créé le 26 septembre 2002.

#### **Article 2**

##### *Faciliter l'accès des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle*

##### **2.1. Le plan de formation de l'entreprise**

Les signataires incitent les entreprises à élaborer chaque année, un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités du présent accord, avec ajustement si nécessaire chaque année. Une consulta-

tion du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe, est organisée dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle concernée.

Ils rappellent les différentes actions qui peuvent être mises en œuvre :

- les actions d'adaptation. Les actions d'adaptation au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
- les actions liées à l'évolution des emplois. Les actions liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. En cas de dépassement de l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.
- les actions de développement des compétences ;

Il s'agit des actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié, ou pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait. Dans ce cas, elles font l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa signature.

## 2.2. L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié, à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 21 heures.

L'ancienneté de 1 an au titre du DIF se comptabilise à compter de la date d'application de la loi soit à compter du 7 mai 2004 ou de la date d'entrée dans l'entreprise du salarié si cette date est postérieure au 7 mai 2004. Les droits acquis au titre du DIF ne peuvent être pris qu'à l'issue de la période d'acquisition, sauf accord contraire de l'employeur.

Pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée *pro rata temporis* en tenant compte des heures de travail effectuées, sur l'année, au-delà de la durée contractuelle.

Les droits acquis au titre du DIF sont cumulables sur une durée de 6 ans jusqu'à concurrence d'un plafond de 126 heures (plafond applicable également au temps partiel, sans limitation du nombre d'années, pour l'atteindre, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*).

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir son droit au droit individuel à la formation (DIF) il adresse une demande écrite à son employeur. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié formalisent par écrit l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs du refus. L'employeur et le salarié examineront la possibilité de réaliser les heures de formation liées au DIF en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont rémunérées au taux normal.

Les parties signataires décident que l'action de formation réalisée par le salarié au titre du DIF dans le cadre de son emploi, visant à développer, compléter ou renouveler ses connaissances professionnelles, sa qualification, est prioritaire. Cette action prioritaire s'effectue pendant le temps de travail, sauf demande expresse du salarié.

Les parties signataires rappellent que lorsque durant 2 exercices consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de la formation, le salarié bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, l'entreprise ou l'OPCA concerné est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondante (selon la réglementation en vigueur).

Chaque année, et à chaque fois que le salarié l'utilise, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur son bulletin de salaire ou en annexe du bulletin de salaire du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

Les parties signataires rappellent qu'en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié pourra demander à bénéficier de son DIF pour :

- soit une action de bilan de compétence ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre de son DIF.

Le salarié doit faire sa demande par écrit à l'employeur avant la fin de son préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur. L'employeur précise dans la lettre de licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

### 2.3. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, dans l'objectif de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;
- aux salariés reprenant leur travail après un congé parental ;
- aux personnes handicapées ;
- aux personnes déclarées inaptes à leur poste afin de leur permettre d'accéder rapidement à un nouvel emploi ;
- aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une période de 6 mois d'absence continue, sauf période de formation.

Cette période de formation a pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective, un titre ou un diplôme à finalité professionnelle (par exemple CQP de la branche).

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail.

Ces actions peuvent toutefois se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail.

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit à l'initiative de l'employeur après accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation.

Les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement sont pris en charge par l'OPCA sur la base du forfait horaire fixé par décret.

#### 2.4. Validation des acquis de l'expérience

Les signataires réaffirment l'importance de la validation de l'expérience et encouragent les démarches visant tout particulièrement l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle de la branche.

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié d'effectuer une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non. Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

## 2.5. Entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que, tous les 2 ans, les salariés ayant 2 ans d'ancienneté doivent bénéficier d'un entretien professionnel destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel (à partir de l'évolution qu'ils envisagent).

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 1 semaine avant sa tenue ;
- l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers ;
- les conclusions de l'entretien sont formalisées sur un document contradictoire écrit remis au salarié. La CPNEFP établira un modèle de document.

## 2.6. Passeport formation

Les signataires rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

L'employeur ne peut demander la présentation de ce document.

## Article 3

### *La professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi*

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Toute action, en liaison avec l'ANPE et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective (par exemple le CQP).

Il peut être à durée déterminée ou indéterminée. La loi prévoit que si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois, et que lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, les parties signataires décident que, lorsque le référentiel l'exige, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- des actions visant à préparer des diplômés de l'éducation nationale, des CQP, des titres à finalité professionnelle.

Les dispositions légales prévoient que la durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat. Les parties signataires décident, dès lors que le référentiel l'exige, que cette durée pourra être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat pour les actions visant un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les partenaires sociaux décident que les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation percevront pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BÉNÉFICIAIRES (1)	
	MOINS DE 21 ANS	21 ANS ET PLUS
Inférieure à celle d'un bac pro	60 %	75 %
Au moins égale à celle d'un bac pro (2)	70 %	80 %
(1) En % du SMIC (2) Ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau (niveau IV de l'éducation nationale).		

## Article 4

### *Tutorat*

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat de professionnalisation. Le tuteur, qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat et des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;

- d’assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Les tuteurs devront être formés à leur mission ; les parties signataires demandent à la CPNEFP d’établir un référentiel de formation des tuteurs.

Compte tenu de ses missions, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées. Ce temps étant considéré comme temps de travail, il ne peut y avoir d’incidence négative sur sa rémunération tant fixe que variable. En cas de rémunération variable, celle-ci sera reconstituée comme si le salarié avait occupé son poste de travail. Le fait de participer activement à la formation des salariés entrera dans l’appréciation professionnelle des intéressés, au sein de l’entreprise.

## **Article 5**

### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires rappellent que l’obligation d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit s’appliquer également en matière de formation professionnelle.

Les entreprises de la branche devront donc veiller au respect de cette égalité tant en ce qui concerne le nombre de salariés accédant à la formation qu’au niveau des formations suivies. Un suivi sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu’elles existent dans l’entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l’observatoire prospectif du commerce.

## **CHAPITRE**

### **OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

## **Article 6**

### *Objectifs et missions*

Afin de disposer d’éléments objectifs d’anticipation, les organisations signataires décident d’assurer la veille prospective sur l’évolution de l’emploi, des métiers et des qualifications. Il s’agira, par des travaux d’analyse, d’identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques, susceptibles de faire évoluer les métiers du commerce de l’horlogerie-bijouterie.

Les signataires décident de recourir à une structure permanente de veille qui dispose des compétences pour concevoir et mettre en œuvre l’ensemble des outils nécessaires (indicateurs, bases de données, enquêtes, groupe de travail...).

Les signataires décident de confier ces missions à l’observatoire de l’emploi, des métiers et des qualifications du commerce, géré par le FORCO depuis 1996.

Les travaux de l’observatoire devront donner à la branche les informations quantitatives et qualitatives pour lui permettre :

- de mieux connaître la population salariée, les emplois et l’utilisation du dispositif formation ;



- de mieux comprendre les changements des métiers et d’anticiper les formations qui leur correspondent ;
- de définir les publics et les priorités de formation.

## **Article 7**

### *Le comité de pilotage*

Les signataires du présent accord confient à la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle le rôle du comité de pilotage paritaire de la branche.

Le comité de pilotage formalise auprès de l’observatoire les attentes de la profession. Il rend un avis sur les résultats des travaux et préconise les orientations ou les actions nécessaires.

Pour une bonne coordination, les signataires décident que le responsable de l’observatoire pourra être invité aux réunions du comité de pilotage.

## **CHAPITRE RESSOURCES**

## **Article 8**

### *FORCO, OPCA de la branche*

Les signataires rappellent l’adhésion de la branche au FORCO.

## **Article 9**

### *Contributions*

Les ressources sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d’application de la convention collective dont le versement, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après :

Pour les entreprises occupant 10 salariés et plus

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer chaque année, au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l’année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie :

- en 0,20 % à verser au FONGECIF dont l’entreprise relève ;
- en 0,50 % à verser au FORCO pour le financement :
  - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
  - des actions de préparation et d’exercice de la fonction tutorale ;
  - et des actions prioritaires du DIF définies à l’article 2.2.

Le FORCO affectera pour les actions prioritaires du DIF au maximum 20 % du 0,5 % collecté dans la branche, pour les entreprises qui auront dépensé, l’année précédente, la totalité de leur obligation au titre du plan. Au vu du bilan annuel fourni par le FORCO, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des sommes collectées ;

- en 0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. Un minimum de 10 % de ce 0,9 % doit être versé au FORCO.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de 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.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer chaque année 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue (0,55 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005).

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, répartie à hauteur :
- de 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et du DIF selon les priorités définies à l'article 2.2.

Le FORCO affectera pour les actions prioritaires du DIF au maximum 20 % du 0,15 % collecté dans la branche, pour les entreprises qui auront dépensé, l'année précédente, la totalité de leur obligation au titre du plan. Au vu du bilan annuel fourni par le FORCO, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des sommes collectées ;

- de 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation ;
- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005, répartie à hauteur :
- de 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et du DIF selon les priorités définies à l'article 2.2.

Le FORCO affectera pour les actions prioritaires du DIF au maximum 20 % du 0,15 % collecté dans la branche, pour les entreprises qui auront dépensé, l'année précédente, la totalité de leur obligation au titre du plan. Au vu du bilan annuel fourni par le FORCO, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des sommes collectées ;

- de 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

## CHAPITRE

### MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI DE L'ACCORD QUALIFICATIONS

## Article 10

### *Communication*

Afin de faire connaître et promouvoir les dispositifs du présent accord, les signataires demanderont à l'OPCA de branche son concours.

Par ailleurs, les signataires demandent aux différents acteurs de la formation dans la branche – entreprises, CPNEFP, organismes de formation auxquels la branche fait appel, FORCO – de développer et d'améliorer les actions de communication sur les formations et les métiers auxquels elles conduisent afin de développer l'attractivité de la branche et de ses métiers.

## Article 11

### *Rôle des institutions représentatives du personnel*

Les signataires rappellent :

- que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doit être consulté chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés chaque année, au cours de 2 réunions spécifiques, sur les plans de formation, où sont distingués les 3 types d'actions de formation définies par la loi ;
- qu'au cours de la première de ces deux réunions qui doit se tenir avant le 15 novembre, il est délibéré sur le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- qu'au cours de la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;
- que les documents visés à l'article D. 932-1 du code du travail doivent être remis aux membres du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés ;
- que les délégués syndicaux sont destinataires des mêmes informations et documents que les comités.

En outre, les institutions représentatives du personnel (IRP), quand elles existent, sont tenues informées, une fois par an :

- de la conclusion des contrats de professionnalisation, de leur nature (CDD ou CDI), des diplômes ou titres qu'ils visent et, au terme des contrats à durée déterminée, de la situation de chaque salarié ;
- des demandes d'exercice du DIF, des formations demandées et des suites données ;
- des demandes de période de professionnalisation faites par les salariés, des formations visées et de l'issue de ces formations ;
- de la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations.

### *Tableau synthétique de l'information et de la consultation des IRP*

CALENDRIER	PROCÉDURE	PRÉVUS PAR
Avant le 24 octobre.	Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.	Code du travail : L. 934-1.

CALENDRIER	PROCÉDURE	PRÉVUS PAR
Au plus tard le 24 octobre.	Communication des documents sur : - les orientations de la formation dans l'entreprise ; - l'exécution du plan des années N-1 et N.	Code du travail : L. 934-4, D. 932-1 et 2.
Au plus tard le 14 novembre.	Première réunion spécifique pour délibérer sur l'exécution du plan des années N-1 et N.	Code du travail : L. 934-4 et D. 932-2 ; ANI du 3 juillet 1991 : art. 40-6.
Au plus tard le 10 décembre.	Communication du projet de plan pour l'année à venir, comportant notamment : - la liste des actions de formation proposées ; - les organismes de formation envisagés ; - les effectifs concernés.	Code du travail : L. 934-4, D. 932-1 et 2.
Au plus tard le 30 décembre.	Seconde réunion spécifique pour débattre sur le plan de formation de l'année à venir et obtenir l'avis de l'IRP. A l'issue de cette réunion, le secrétaire du CE établira le procès-verbal de l'ensemble de la consultation.	Code du travail : L. 934-4, D. 932-1 et 2.

## Article 12

### *PME-TPE*

Les parties signataires, conscientes des difficultés rencontrées par les « petites et moyennes entreprises » et surtout des « très petites entreprises » pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DDTEFP) interviendra sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

En outre, les parties communes demandent à l'OPCA de la branche de développer les actions collectives de formation afin de soulager les PME-TPE dans les démarches :

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation ;
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées ;

- à l'établissement des dossiers d'inscription ;
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties signataires demandent à l'OPCA d'organiser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME-TPE.

### **Article 13**

#### *Date d'application et conditions d'application*

Le présent avenant s'appliquera à l'expiration du délai d'opposition.

Un accord de quelque nature que ce soit ne peut déroger au présent texte que par des dispositions plus favorables aux salariés.

### **Article 14**

#### *Publicité. – Extension*

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature fixée du mardi 15 mars au jeudi 31 mars 2005.

Il sera déposé en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 18, avenue Parmentier, 75001 Paris et au conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 15 mars 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Syndicat Saint-Eloi ;  
Fédération nationale HBJO.

#### **Syndicats de salariés :**

SNECS CFE-CGC ;  
Fédération des services CFDT ;  
CSFV-CFTC.