

Brochure n° 3184

Convention collective nationale

IDCC : 2075. – **ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS**
**(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)**

ACCORD DU 15 MARS 2007
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : *ASET0750820M*
IDCC : *2075*

Entre :

Le syndicat national des industries des professionnels de l'œuf (SNIPO),

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation,
des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et celles de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail.

Les parties considèrent que la formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour que les salariés puissent maintenir ou développer

en temps opportun les connaissances, compétences et savoir-faire leur permettant de conserver leur employabilité tout en réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent de ce fait que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation et donc de la pérennité des entreprises de la branche qui doit s'inscrire dans une politique active de l'emploi fondé sur l'investissement en ressources humaines, notamment par la qualification et les compétences des salariés.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit, dans la mesure du possible, pouvoir élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative ;
 - du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en accord avec l'entreprise ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité d'entreprise en vue de la délibération annuelle sur la formation continue. Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants seront mis à la disposition du comité d'entreprise, des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les politiques de formation des entreprises doivent s'inscrire si possible, compte tenu de leurs spécificités, dans les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord. Les parties signataires incitent, à cet effet, les entreprises à élaborer et mettre en œuvre un programme pluriannuel d'actions de formation tenant compte à la fois de ces priorités, des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ce programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les travaux éventuellement réalisés par la branche en matière d'étude prospective, ainsi que sur ceux de l'observatoire des métiers et des qualifications intervenant au niveau de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation, et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Il se substitue de plein droit aux dispositions ayant le même objet contenu dans les dispositions générales de la convention ou des accords antérieurs.

De ce fait, les parties réitèrent la désignation de l'OPCA Intergros pour le versement de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

Article 2

Le droit individuel à la formation (DIF)

Les parties signataires conviennent que le droit individuel à la formation favorise une meilleure égalité d'accès des salariés aux dispositifs de formation et permet de les rendre acteurs de leur évolution professionnelle.

2.1. Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Tout salarié employé à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un droit au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Par exception, le salarié dont la durée du travail est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an, comme les salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps complet, les droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

L'employeur informe annuellement les salariés du total des droits acquis au titre du DIF. Cette information peut se faire au moyen d'un document annexé au bulletin de paie du mois de janvier ou par tout autre moyen écrit.

Les parties signataires conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du travail, la condition d'ancienneté des salariés est appréciée au 1^{er} janvier de chaque année.

Le salarié à temps complet ou à temps partiel dont la durée de travail est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance juridique à l'entreprise.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis *pro rata temporis* entre la date d'embauche et la fin de la première année. Le salarié pourra prétendre bénéficier de ce droit au terme de l'année civile entière suivant celle de sa date d'entrée.

A titre d'exemple, un salarié embauché en contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2005 pourra bénéficier d'un DIF de 30 heures au 1^{er} janvier 2007 (prorata de 10 heures au titre de l'année 2005 et 20 heures au titre de l'année 2006).

Toutefois, à titre transitoire, il est fait application des dispositions suivantes au titre de l'année 2004 :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée occupés à temps plein ou à temps partiel dont la durée est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail, ayant acquis 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2005, bénéficient d'un droit individuel à la formation de 20 heures au 1^{er} janvier 2005 ;
- les salariés embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel dont la durée est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail au cours de l'année 2004 bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé, au 1^{er} janvier 2005, *pro rata temporis*.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis*, dès lors qu'ils justifient avoir travaillé au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Anticipation des droits

Le salarié peut faire une demande de DIF excédant les droits qu'il a déjà acquis, lorsque l'action de formation a une durée supérieure à ses droits. Cette anticipation sur des droits futurs est subordonnée à l'accord de l'employeur qui peut l'accepter dans la limite de 120 heures. L'acceptation de l'employeur est formalisée dans le document visé à l'article 1.2 du présent accord.

Dans cette hypothèse, l'entreprise pourra imputer l'excédent des droits acquis sur les droits à venir du salarié dans l'exercice de son droit à DIF.

L'employeur ne pourra exiger une compensation financière du salarié dont le contrat sera rompu par démission ou licenciement avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée. Aucune clause de dédit formation ne sera donc envisageable à ce titre.

2.2. Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel tel que visé à l'article 5.1 du présent accord ou suite à une demande écrite du salarié, en tenant compte notamment des priorités définies au 2.4.

Demande du salarié

Le salarié doit adresser à son employeur sa demande par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, avant le début de la formation, au moins :

- 2 mois avant pour les formations d'une durée au plus égale à 1 semaine (35 heures) ;
- 3 mois avant pour les formations d'une durée supérieure.

Cette demande doit comporter notamment l'intitulé de la formation, ses dates de réalisation, sa durée, son coût, la dénomination du prestataire de formation pressenti pour la dispenser ainsi que les modalités d'exercice du droit (pendant ou en dehors du temps de travail).

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose de 1 mois à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge, l'absence de réponse valant acceptation. Le délai de 1 mois court à compter de la date de réception par l'employeur de la demande du salarié jusqu'à la date d'envoi ou de remise en main propre par l'employeur de sa réponse.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Le document contient notamment les éléments suivants : le programme de la formation, son objet, son coût, sa durée, les dates de début et de fin de l'action de formation, le lieu, l'organisme de formation retenu, les modalités d'exercice du droit (pendant ou en dehors du temps de travail), ainsi que, le cas échéant, la mise en œuvre d'un DIF anticipé.

En cas de refus de l'employeur pendant 2 années civiles consécutives, le salarié devient prioritaire pour une prise en charge financière de son action de formation dans le cadre du congé individuel de formation (CIF).

Il peut à ce titre demander à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève l'employeur, la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF). Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF a pris une décision positive de prise en charge de la demande de CIF 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 agréé au titre du congé individuel de formation et au montant des frais de formation calculés conformément aux dispositions du code du travail. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation.

En tout état de cause, et conformément à l'article L. 933-5 du code du travail, en aucun cas le salarié ne peut demander à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation la prise en charge d'une formation d'une durée excédant les droits à DIF acquis. Il ne peut prétendre, dans ce cas, à anticiper sur des droits futurs, et par conséquent non encore acquis, étant entendu que l'anticipation visée à l'article 1.1 nécessite une acceptation préalable de l'employeur.

2.3. Exercice du DIF

Les actions réalisées dans le cadre du DIF peuvent être articulées avec des actions réalisées dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail.

Les actions de formation liées au DIF peuvent être réalisées en tout ou partie pendant ou en dehors du temps de travail, le choix étant formalisé par écrit, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail effectif. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié selon les modalités définies aux articles L. 932-1 et D. 933-1 du code du travail. Le montant de cette allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle de l'entreprise.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

2.4. Actions de formations éligibles et prioritaires au titre du DIF

Afin de contribuer plus efficacement au développement de l'emploi, les parties signataires décident de retenir comme prioritaires les actions de formation suivantes entrant dans le cadre de certains métiers relevant des professions de la branche :

- actions de formation relative aux métiers de la maintenance ;
- actions de formation à la conduite d'installation (exemple : séchage, pasteurisation, pilote de calibreuse) ;
- actions de formation aux responsabilités au management et à l'encadrement (exemple : chef d'équipe calibreuse) ;
- actions de formation technique dans les domaines de l'hygiène, de la qualité et de l'environnement ;
- actions de formation pour la fonction de technicien d'élevage ;
- actions de formation à la gestion de production ;
- actions de formation aux métiers de la bureautique ;
- actions de formation en langues étrangères ;
- actions de formation chauffeurs (permis B, C, E, FIMO).

La liste de ces actions fera l'objet d'un réexamen annuel par la CPNE de la branche qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et des travaux conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

L'action de formation dans le cadre du DIF pourra également correspondre, après accord entre l'employeur et le salarié, à des actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 ou des actions de qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail, à savoir les actions d'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnu dans les classifications d'une branche ou figurant sur la liste de la CPNE.

2.5. Droit du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit, dès lors que le salarié adresse à son employeur, par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, sa demande, avant la fin du préavis.

Cette demande doit comporter notamment l'intitulé de l'action retenue, les dates envisagées, sa durée, son coût ainsi que la dénomination du prestataire de formation pressenti pour la dispenser. Le versement de l'allocation est effectué par l'entreprise à réception du justificatif du suivi de l'action retenue. A titre dérogatoire, en cas de demande expresse de l'organisme dispensant l'action, le versement de l'allocation est effectué en tout ou partie dès justification de l'inscription.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel de la formation n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, sauf cas de faute grave ou lourde, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, 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 compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas « transférable ».

En cas de nouvelle embauche du salarié ou de transfert conventionnel de son contrat de travail au sein d'une autre entreprise appartenant au même groupe définit au sens société mère et filiale (société détenue à plus de 50 % du capital), les heures de DIF acquises au titre du droit individuel à la formation au sein du précédent employeur seront conservées au sein de la société devenue juridiquement le nouvel employeur.

2.6. Dispositions financières

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont, dans la limite des financements disponibles, soit imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle, soit, pour les actions reconnues comme prioritaires, pris en charge par l'OPCA sur les fonds mutualisés.

Avec l'appui de l'OPCA, un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de mise en œuvre du DIF.

La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée de ce bilan.

Article 3

Les contrats de professionnalisation

Depuis le 1^{er} octobre 2004, le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

Les parties signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion ou de réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation.

Lorsqu'une entreprise envisage d'engager des jeunes sous contrat de formation en alternance, elle consulte préalablement son comité d'entreprise ou, à défaut, ses délégués du personnel sur les orientations générales et sa politique en matière d'insertion des jeunes.

3.1. Objectifs

La formation suivie dans le cadre du contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE (CQP...) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Les contrats de professionnalisation doivent permettre en priorité l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective. La liste des diplômes ou des titres professionnels pouvant être préparés dans le cadre du contrat de professionnalisation est établie par la CPNE en fonction des besoins de la profession et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

3.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

3.3. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée comportant une action de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois se situant au début du contrat (cette dernière devant débiter au début de la période du contrat).

Cette durée peut être supérieure à 12 mois dans la limite de 24 mois :

- soit lorsque le bénéficiaire relève de l'un des publics suivants : jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- soit lorsque l'action de professionnalisation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

3.4. Durée de la formation

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques prévus au contrat sont d'une durée comprise entre un minimum de 15 %, sans pouvoir être inférieur à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

A titre dérogatoire, la durée de la formation peut être supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat pour les cas visés à l'article 2.4 ainsi que pour les jeunes demandeurs d'emploi de longue durée ou dont la formation initiale est insuffisante.

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise dans les conditions fixées à l'article 5 du présent accord.

3.5. Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Les titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération suivante :

- 21 ans : 65 % du SMIC ;
- 21 à 26 ans : 80 % du SMIC ;
- 26 ans et plus : 100 % du SMIC et 95 % du salaire minimum conventionnel.

3.6. Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :

- d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- de maternité ;
- de maladie ;
- d'accident du travail ;
- de défaillance de l'organisme de formation.

3.7. Dispositions financières

L'organisme paritaire collecteur agréé de la branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts des actions d'évaluation, d'accompagnement, et de formation sur la base du forfait horaire défini par le présent accord.

Avec l'appui de l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de mise en œuvre du contrat de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan les parties signataires ajusteront si nécessaire ce forfait horaire. Par la suite, ce forfait sera révisé annuellement en cas de besoin.

La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée de ces éventuelles modifications.

Article 4

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée ou leur évolution professionnelle.

4.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

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

A ce titre, entrent dans cette catégorie les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat ainsi que les salariés dans le cadre de la mobilité professionnelle conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences ;

- 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 la dernière 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 ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés ;
- aux salariés en situation de reconversion suite à une maladie professionnelle.

4.2. Actions de formation prioritaires

Sont accessibles prioritairement, au titre des périodes de professionnalisation, les actions de formation entrant dans le cadre des métiers relevant des professions de la branche, telles qu'elles sont définies à l'article 2.4 du présent accord.

La liste de ces actions fera l'objet d'un réexamen annuel par la CPNE de la branche qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et des travaux conduits par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. La section professionnelle paritaire au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé sera tenue informée des modifications intervenues.

4.3. Durée de la période de professionnalisation

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

La période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ; le suivi de cette alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

4.4. Modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation

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 actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié, dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

4.5. Dispositions financières

Les actions de formation des périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, dans la limite des fonds disponibles, sur la base d'un forfait horaire défini comme suit :

Financement des contrats de professionnalisation :

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre du contrat de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 15 € si la formation se situe dans les actions prioritaires définies par le présent accord et 10 € à défaut.

Financement des périodes de professionnalisation :

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 20 € si la formation se situe dans les actions prioritaires définies par le présent accord et 10 € à défaut.

Financement de la formation des tuteurs :

Les actions de formation des tuteurs sont financées par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite de 40 heures.

Avec l'appui de l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, un bilan sera réalisé à l'issue de la première année de mise en œuvre de la période de professionnalisation. En fonction des résultats de ce bilan, les parties signataires ajusteront si nécessaire ce forfait horaire. Par la suite, ce forfait sera révisé annuellement en cas de besoin.

Article 5

Tutorat

Les parties signataires réaffirment l'importance du rôle du tuteur dans la réussite du contrat et des périodes de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, tout en assurant dans la mesure de ses possibilités un transfert de connaissances et de savoir-faire ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise et de son environnement de travail ;
- de participer, le cas échéant, à l'évaluation des qualifications acquises.

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 1 salarié bénéficiaire desdits contrats ou périodes de professionnalisation.

L'employeur veille à laisser le temps nécessaire au tuteur pour lui permettre d'assurer sa mission tout en continuant à exercer son emploi.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique. Cette formation est prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé dans la limite des fonds disponibles et selon le barème défini en annexe au présent accord.

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Les noms des tuteurs chargés d'assurer le suivi des contrats et périodes de professionnalisation sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise lorsqu'elle existe, ou à défaut aux délégués du personnel, le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Article 6

Le plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Son élaboration devra tenir compte des orientations et du projet

de formation professionnelle de l'entreprise. Il pourra prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés lors des entretiens individuels. Il pourra être traité de manière complémentaire des souhaits et besoins exprimés en matière de DIF.

Le plan de formation est structuré en fonction de 3 types d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail : elles sont déterminées par l'entreprise ; elles sont réalisées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
- les actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés : ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ; sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le volume 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, ce temps ne s'impute pas sur ce forfait dans la limite de 4 % de celui-ci ;
- les actions liées au développement des compétences des salariés : ces actions doivent participer à l'évolution des qualifications des salariés et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise ; l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ; ces engagements portent sur les conditions d'accès du salarié, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux emplois correspondant à la qualification qu'il a acquise, l'attribution de la qualification correspondant à l'emploi occupé, la prise en compte des efforts du salarié.

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail, et ce pour une durée maximale de 80 heures par an et par salarié ou 5 % du forfait pour les salariés rémunérés au forfait en heures ou en jours sur l'année. L'accord du salarié est nécessaire. Il perçoit durant ces heures une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence conformément à l'article L. 932-1 du code du travail.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée les documents prévus par l'article D. 932-1 du code du travail. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, l'employeur s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Ces actions de formation devront concourir en priorité à l'évolution des métiers, du fonctionnement et de l'organisation de l'entreprise :

- en assurant l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée ;

- en assurant l'adaptation aux évolutions des emplois, notamment en développant la culture scientifique pour tenir compte de l'évolution technologique nécessaire au bon exercice des métiers et des fonctions ;
- en mettant en œuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- en assurant des actions de promotion, qualifiantes ou diplômantes ;
- en permettant au personnel d'encadrement de pouvoir bénéficier pleinement des dispositions légales en matière de formation, en tenant compte de leurs attributions techniques et/ou de management ;
- en tenant compte des besoins de formation des tuteurs susceptibles d'encadrer les activités des jeunes dans le cas de la formation en alternance ou des maîtres d'apprentissage.

Article 7

Dispositions finales

7.1. Suivi du présent accord

Il est confié à la CPNE la mission d'assurer le suivi du présent accord et d'alerter la commission paritaire des éventuelles difficultés rencontrées dans son application. Elle sera également chargée, si nécessaire, de proposer à la commission paritaire des aménagements ou des adaptations au présent accord.

7.2. Dérogation

Il ne pourra être dérogé, par accord d'entreprise ou d'établissement, dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions suivantes du présent accord de branche :

Article 2.1, alinéa 2 : relatif à un droit à DIF de 20 heures pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Article 2.1, alinéa 6 : relatif au calcul du DIF par année civile à raison de 20 heures à terme échu.

Article 2.1 « Anticipation des droits », alinéa 3 : relatif à l'impossibilité de compenser financièrement l'anticipation du DIF en cas de rupture du contrat de travail.

Article 2.5, dernier alinéa : relatif à la transférabilité du DIF au sein du groupe entre sociétés mères et filiales ou entre filiales.

Article 3.3, alinéa 2 : relatif à la durée de l'action de professionnalisation pouvant être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois.

Article 3.4, alinéa 2 : relatif à la durée de la formation pouvant atteindre pour certains publics 50 % de la durée totale du contrat.

Article 3.5 : relatif au taux de rémunération du salarié en contrat de professionnalisation.

Article 5 : sur le fait que le tutorat est basé sur le volontariat et qu'une formation préalable du tuteur est prévue.

7.3. Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Il sera déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

7.4. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

7.5. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes ;
- elle entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations, si cette dénonciation émane du seul syndicat employeur ou de la totalité des organisations syndicales de salariés ;
- durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévue par l'article L. 132-8 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

7.6. Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Fait à Paris, le 15 mars 2007.

(Suivent les signatures.)