

Accord professionnel
ESTHÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2010

RELATIF À LA FORMATION CONTINUE

NOR : ASET1150576M

CHAMP D'APPLICATION

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulair, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA et les points soleil, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.02B ;
2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z ;
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z ;
4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z ;
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z ;
6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B ;
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

Article 1^{er}

Entrée en vigueur

Il est conclu un accord sur la formation continue de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Article 2

Dispositions générales

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle quel qu'en soit le motif.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1. A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ;
2. A l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L. 6322-1 ;
3. A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 ;
4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 6324-1 ;
5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1.

Les diplômes et certificats reconnus par la branche professionnelle sont :

- les diplômes de l'éducation nationale du niveau V au niveau III : CAP, brevet professionnel, baccalauréat professionnel et BTS ;
- les diplômes de la branche : brevet de maîtrise ;
- les certificats de qualification professionnelle actuels et futurs mis en place par la CPNE-FP de la branche.

Le certificat de socio-esthéticienne du CODES (cours d'esthétique à option humanitaire et social) enregistré au répertoire national des certifications professionnelles par l'arrêté du 3 octobre 2007, publié au *Journal officiel* du 13 octobre 2007.

Article 3

Formations à l'initiative de l'employeur

3.1. Formations et plan de formation

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille 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 qui participent au développement des compétences, la maîtrise de la langue ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les publics prioritaires sont les personnes sans qualification suffisante pour occuper leur emploi, les personnes en réinsertion professionnelle et les personnes en situation de handicap. En aucun cas la définition des publics prioritaires n'exclut les autres salariés de leur droit à la formation.

Les actions de formation financées par l'employeur en vue de s'acquitter de l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue, prévue à l'article L. 6331-1, se déroulent conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés. Ce programme précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre. Il définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. Ces formations doivent faire l'objet d'une convention avec un organisme de formation reconnu par la CPNE-FP.

La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de travail. Lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de travail. Dans ce cas, un compte rendu des mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées à l'article D. 6321-1 est adressé au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ou, à défaut, à la commission spéciale mentionnée à l'article R. 2323-3.

Les écoles reconnues par la branche pourront réaliser des formations pratiques ou théoriques pour leur personnel ou pour d'autres entreprises en raison de la spécificité de leur activité et de leur statut d'établissement scolaire ou de centre de formation.

3.2. Actions de formation

Les plans de formation devront distinguer :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi assimilées à du temps de travail effectif ;
- les actions de développement des compétences.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail et ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné. La durée de la formation hors temps de travail est limitée à 80 heures par an et par salarié (art. L. 6321-6).

L'allocation de formation est égale à 50 % du salaire net, calculée sur les 12 derniers mois. Elle ne revêt pas de caractère de rémunération et n'est donc pas soumise aux cotisations patronales et salariales.

3.3. Actions de formation imputables

Les actions de formation imputables et faisant l'objet d'une prise en charge sont :

- les diplômes de l'éducation nationale du niveau V au niveau III : CAP, brevet professionnel, baccalauréat professionnel et BTS ;
- le brevet de maîtrise IV et III ;
- les certificats de qualification professionnelle actuels et futurs mis en place par la CPNE-FP de la branche ;
- les formations relatives à la sécurité ;
- les formations des personnes utilisant des appareils de bronzage ;
- les formations des formateurs des personnes utilisant des appareils de bronzage ;
- les formations qualifiantes définies au 3.3.1.

3.3.1. Critères de prise en charge pour les actions de formation qualifiantes

Ces actions de formation excluent les diplômes, les certificats et les stages de marques. Ces formations qualifiantes peuvent contribuer entre autres à la réalisation du bilan de compétences et de la VAE.

Plafond de prise en charge par an et par entreprise :

- entreprises de 1 à 4 salariés : 4 000 € ;
- entreprises de 5 à 9 salariés : 6 000 € ;
- entreprises de 10 salariés et plus : 12 000 €.

Ces plafonds sont revalorisés afin de prendre en charge l'intégralité des nouvelles actions de formations répertoriées ci-dessous :

Formations techniques

Coût pédagogique horaire maximal pris en charge : 30 €.

DOMAINE DE FORMATION	DURÉE MAXIMALE PRISE EN CHARGE par an et par salarié
Soins du visage	24 heures/3 jours
Soins du corps	32 heures/4 jours
Épilation	16 heures/2 jours
Maquillage	32 heures/4 jours
Stylisme onguilaire	40 heures/5 jours
Techniques manuelles de bien-être (spa et institut de beauté), réflexologie plantaire et autres soins spécifiques : ayurvédique, balinaise, californienne, shiatsu, thaï...)	32 heures/4 jours
Maquillage longue durée	40 heures/5 jours
Fiche d'auto-maquillage	16 heures/2 jours
Extension de cils	24 heures/3 jours
Diététique	Examen au cas par cas
Cosmétique	
Formation spécifique à la profession	
Image de soi, relooking	

Autres formations

Coût pédagogique horaire maximal pris en charge : 30 €.

INITIATION ET PERFECTIONNEMENT À L'OUTIL INFORMATIQUE (traitement de texte, tableur, traitement de donnée, diaporama...)	DURÉE MAXIMALE PRISE EN CHARGE par an et par salarié
Secrétariat Comptabilité Gestion Gestion de ressources humaines Sécurité Langue étrangère Communication Pédagogie Conseil et vente	32 heures 5 jours

Article 4

Formations à l'initiative du salarié

4.1. Dispositions générales

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions à l'article L. 335-6 du livre III titre III du code de l'éducation. Ou bien un certificat de qualification professionnelle mise en place par la CPNE-FP.

4.2. Conditions d'ouverture

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation, le salarié doit être présent depuis 1 an au moins dans l'entreprise.

Il doit effectuer sa demande par écrit auprès de l'employeur. Cet écrit devra préciser le nom de l'organisme de formation, le programme de la formation et la durée.

La demande sera formulée :

- 6 mois avant le début du congé individuel de formation pour les formations au moins égale à 3 mois ;
- 3 mois avant pour les formations de moins de 3 mois.

Pour le personnel enseignant, les demandes de congé programmées sur la rentrée scolaire devront être présentées systématiquement 6 mois avant afin de garantir le bon déroulement des cours.

L'employeur répondra dans un délai de 1 mois. En cas de refus il motivera sa réponse.

L'employeur pourra différer le congé en cas de surcroît d'activité, d'absence d'un salarié ou s'il n'a pas réussi à remplacer le salarié effectuant la demande de congé.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'autorisation accordée à la demande individuelle de formation peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures accomplies dans l'année.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-17, ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé individuel de formation avant un délai dont la durée, exprimée en mois, est égale au 12^e de la durée,

exprimée en heures, du congé individuel de formation précédemment suivi. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

4.3. Durée du congé

La durée du congé individuel de formation correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder 1 an lorsqu'il s'agit d'un stage continu à temps plein, 1 200 heures lorsqu'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Dans ce second cas la formation pourra être programmée sur 2 années scolaires pour la préparation d'un diplôme de niveau IV ou III en esthétique cosmétique parfumerie et prévoir jusqu'à 1 600 heures de formation en centre.

4.4. Conditions de prise en charge

Les organismes collecteurs paritaires agréés devront prendre en charge les frais de dossier et d'inscription, les frais de formation et les fournitures pédagogiques. L'ensemble de ces frais seront précisés par l'organisme de formation avant le congé individuel de formation.

Article 5

Droit individuel à la formation

5.1. Dispositions générales

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. La formation a lieu en principe en dehors du temps de travail. Elle peut se dérouler exceptionnellement sur le temps de travail pour les salariés à temps plein.

5.2. Bénéficiaires

Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas toutefois, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat.

Les frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés sont pris en charge par l'organisme paritaire agréé qui perçoit de l'employeur la contribution 1 % destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD.

Pour la portabilité du DIF il conviendra de se référer à la législation en vigueur.

5.3. Actions prioritaires

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont :

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles : accueil, services, diagnostic, communication, hygiène, sécurité, conseil et vente, management et gestion ; bureautique, techniques esthétiques, les techniques citées dans les référentiels de certifications (CAP, BP, baccalauréat professionnel, BTS, BM, CQP, titres certifiés...) ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle établie par la CPNE-FP ;
- les actions de formation permettant d'obtenir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- le temps de préparation à la VAE : rédaction du dossier et journées de regroupement en face-à-face pédagogique.

Les frais de formation et d'accompagnement, les éventuels frais de transport, de repas ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont finançables par l'OPCA dont relève la branche conformément aux dispositions légales et réglementaires. A défaut de fonds disponibles, ces frais sont à la charge de l'employeur et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 6

Bilan d'étape

Le bilan d'étape professionnel est instauré par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Un nouvel article L. 6315-1 du code du travail est créé à cet effet.

Il s'agit d'un diagnostic effectué en commun par l'employeur et le salarié. Il s'adresse au salarié bénéficiant de 2 ans d'ancienneté qui doit être à l'initiative de la demande.

Le bilan d'étape peut être renouvelé tous les 5 ans, toujours à la demande du salarié.

L'objectif est d'aider le salarié à construire un projet professionnel. Il ne s'agit pas d'évaluer le salarié ou de lister ses carences.

Ce bilan doit permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences. Pour l'employeur, c'est un moyen de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Article 7

Passeport formation

La loi intègre dans le code du travail la possibilité pour chaque salarié de bénéficier d'un passeport formation (art. L. 6315-2).

Le passeport est établi à l'initiative du salarié et il reste sa propriété. La forme et le contenu seront établis par la CPNE-FP.

Son objectif est de retracer le parcours professionnel du salarié et les formations, initiale et continue, qu'il a suivies.

A ce titre, il recense :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue : tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les qualifications obtenues, les formations suivies dans le cadre de la formation continue, les actions prescrites par Pôle emploi, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise, les emplois occupés et les activités bénévoles ainsi que les compétences mises en œuvre dans ce cadre.

Article 8

Certificat de qualification professionnelle

Le certificat de qualification professionnelle est défini par l'accord du 22 avril 2009.

8.1. Définition

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans un métier de la branche de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

8.2. Ingénierie de formation

L'OPCA prendra en charge financièrement, sur demande de la CPNE-FP, les frais d'ingénierie pour la certification et l'homologation des titres concernant la branche.

8.3. Certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche

La CPNE-FP reconnaît, à la date de signature de cet accord, 3 CQP mis en place par la branche :

- CQP « Maquilleur », conseil, animateur défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 mars 2009 ;
- CQP « Spa praticien » défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
- CQP « Spa manager » défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010.

S'ajouteront les CQP créés par la branche en CPNE-FP.

Article 9

Contrat de professionnalisation

9.1. Durée

La durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois afin de permettre la préparation aux diplômes et certificats de niveau V, IV et III concernant les métiers de l'esthétique-cosmétique et de la parfumerie. Il s'agit du : CAP, BP, bac, BTS, BM niveau III, les titres certifiés et les CQP reconnus par la branche et préparant aux métiers de l'esthétique.

La durée de la formation est portée à 31 % de la durée du contrat de professionnalisation pour les formations d'une durée de 1 100 heures, à 42 % de la durée du contrat de professionnalisation pour les formations d'une durée de 1 500 heures, entre 25 % et 31 % maximum de la durée du contrat de professionnalisation pour les formations en CAP et en BP esthétique-cosmétique-parfumerie.

Ces durées de formation en centre pourront être complétées par une formation interne en entreprise de 200 heures maximum pris en charge par l'OPCA.

Il en va de même pour la préparation de diplômes ou certificats correspondant aux emplois administratifs et services généraux.

Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir un diplôme, un certificat ou un titre certifié enregistré au RNCP ou un certificat de branche dûment défini par la CPNE-FP ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

La durée des formations, préparant au métier d'esthéticien(ne), proposées couramment en contrat de professionnalisation sont les suivantes :

DIPLÔME OU CERTIFICAT PRÉPARÉ	PRÉREQUIS	DURÉE DE LA FORMATION jugée nécessaire par la branche
CAP esthétique-cosmétique-parfumerie	Enseignement secondaire	1 100 heures maximum
BP esthétique-cosmétique-parfumerie	CAP esthétique-cosmétique-parfumerie	1 100 heures maximum
Bac professionnel esthétique-cosmétique-parfumerie	Enseignement secondaire	1 650 heures
BTS esthétique	Baccalauréat toutes séries	1 200 heures
	Niveau baccalauréat	1 500 heures
BM niveau III esthétique	Niveau IV d'esthétique cosmétique ou niveau V (sous conditions)	572 heures
CQP Maquilleur, conseil, animateur	Niveaux définis par la CPNE-FP	481 heures maximum
CQP SPA praticien	Niveaux définis par la CPNE-FP	437 heures
CQP SPA manager	Niveaux définis par la CPNE-FP	262 heures

9.2. Rémunération

Les modalités de rémunération des contrats de professionnalisation sont définies par l'accord du 28 octobre 2009.

Les salariés en contrat de professionnalisation sont rémunérés sur la base du Smic.

Les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

- 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus ;
- 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;
- 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la présente convention collective.

9.3. Forfait horaire de la formation

La prise en charge de la formation se fait sur la base de 12 € pour l'ensemble des catégories.

Toutefois, pour certaines catégories, la prise en charge de la formation se fera sur la base 15 € :

- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires des minima sociaux ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Autres prises en charge en contrat de professionnalisation :

- pour les diplômes de niveau III, la prise en charge s'élève à 15 €/heure ;
- pour les CQP, la prise en charge s'élève à 12 €/heure.

9.4. Tutorat

Le tutorat pourra être assuré par des salariés ou le chef d'entreprise titulaires au minimum d'un diplôme de même niveau.

Dans les autres cas :

- les personnes titulaires d'un diplôme de niveau V pourront également assurer le tutorat pour des diplômes ou des certificats de qualification professionnelle de niveau IV sous réserve de justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans à ce niveau de qualification pour les chefs d'entreprise et pour les salariés ;

- les personnes chargées du tutorat d'un niveau III devront justifier d'une expérience professionnelle de 5 années et d'une formation de tuteur.

Le financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat est plafonné à 345 € (au lieu de 230 €) par mois et par bénéficiaire :

- lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus ;
- ou lorsque le tuteur accompagne des publics prioritaires.

Article 10

Nouvelles dépenses imputables

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie définit de nouvelles dépenses imputables.

10.1. Participation d'un salarié à un jury d'examen et de VAE

Les règles de prise en charge par les OPCA sont précisées : la participation à un jury d'examen ou de VAE entre dans le champ de la FPC lorsque le jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles.

Les dépenses imputables sont :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- les rémunérations du salarié ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE est autorisé par son employeur à s'absenter, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 mois.

10.1.2. Modalités de prise en charge de ces dépenses

La prise en charge par l'OPCA se fera par simple demande écrite de l'employeur sans limite de temps.

Cette demande sera accompagnée des pièces justificatives : bulletins de salaire, titre de transport ou carte grise, factures d'hébergement et de restauration, l'autorisation d'absence de l'employeur.

10.2. Remplacement d'un salarié de TPE en formation

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, les dépenses relatives à la rémunération versée à un salarié recruté par une entreprise de moins de 10 salariés pour remplacer un salarié parti en formation sont prises en charge, dans le cadre du plan de formation.

10.3. Tutorat des jeunes

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, les dépenses relatives à une partie de la rémunération versée à un salarié assurant le tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ou de stagiaires dans l'entreprise peuvent être prises en charge au titre du plan de formation.

Attention : il s'agit d'un tutorat distinct de celui assuré dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Les compléments de salaire versés en contrepartie de cette activité de tutorat sont pris en charge dans les mêmes conditions.

A la date de signature du présent accord, une prise en charge est prévue, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois pendant 6 mois pour un jeune de moins de 26 ans et de 3 mois pour un stagiaire.

Article 11

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à revoir cet accord, afin de rédiger un avenant portant sur l'état des lieux de la formation professionnelle continue, après la signature de la convention collective et dans les meilleurs délais.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Article 13

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 16 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UNIB.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FCS CGT ;
SCE FO.