

Brochure n° 3157

Convention collective nationale

**IDCC : 2528. – INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
NOR : ASET1250316M

Entre :

La FFM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC Agro ;

La FTHC CGT ;

La FNP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique en France, y compris dans les DOM, dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous les numéros : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case, pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;

- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents ;
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Article 2

Preamble

En vertu de l'article 36 de la convention collective de la maroquinerie, le présent accord a pour objet la formation professionnelle dans les entreprises de la branche maroquinerie.

Le présent accord décline les dispositifs de la loi du 4 mai 2004 complétés par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que les accords interprofessionnels du 7 janvier 2009 et du 5 octobre 2009.

Les parties signataires entendent viser les objectifs poursuivis par ces textes, tant qualitatifs, en particulier celui de permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle, que quantitatifs, en s'inscrivant dans celui de former au plan national interprofessionnel 700 000 salariés peu qualifiés et demandeurs d'emplois.

C'est pourquoi, partageant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie, les parties signataires ont pour objectif de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce notamment aux entretiens professionnels ou aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et aux travaux de l'observatoire des métiers.

Prenant en compte l'évolution et les mutations technologiques ainsi que la situation économique du secteur, les partenaires sociaux considèrent que le contenu, le développement et la mise en œuvre de la formation professionnelle sont des conditions essentielles pour augmenter le niveau de compétence et de qualification des salariés tout au long de leur vie professionnelle, améliorer la compétitivité des entreprises et contribuer à la défense de l'emploi.

La formation professionnelle constitue l'un des outils privilégiés de ce développement. Elle doit permettre aux salariés d'acquérir ou d'améliorer les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité et elle doit développer leurs capacités d'adaptation ainsi que leur évolution. La formation réalise ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et les aspirations individuelles des salariés.

Article 3

Objectifs et priorités

Les partenaires sociaux souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux. Aussi, il est de l'intérêt général de promouvoir la formation dans les domaines suivants que les parties jugent prioritaires.

La présente liste n'est ni exhaustive ni hiérarchisée :

- techniques et technologies nouvelles ;
- développement et créations d'automatismes et leur utilisation ;
- commerce, et notamment commerce international ;
- langues ;
- usage et développement de matériaux nouveaux ;
- amélioration des conditions créant la qualité en adaptant la qualification ;
- amélioration et maîtrise de la communication et de l'informatisation ;
- adaptation et amélioration des méthodes de maintenance ;
- développement et application de la sécurité ;
- connaissance de l'entreprise et son environnement ;
- actualisation des connaissances professionnelles ;
- perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- formation économique ;
- gestion...

Dans cette optique, sera particulièrement visée :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations reposant dans toute la mesure du possible sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis.

Les parties signataires s'engagent à mettre en place des CQP et CQPI adaptés aux professions de la branche. La branche s'efforce à développer les pratiques de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières.

Il est précisé que les formations à la sécurité prévues à l'article L. 4141-4 du code du travail sont à la charge et sous la responsabilité de l'employeur. Ces formations ne sont pas imputables financièrement sur les fonds du plan de formation.

Pour ce faire, les parties à l'accord conviennent :

- de 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 leur accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel. A ce titre, la branche incite fortement les entreprises à mettre les moyens nécessaires pour que les IRP mènent à bien ce rôle ;

- de favoriser l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle sans aucune discrimination.

Article 4

Organisme collecteur

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, décident de désigner OPCALIA comme OPCA de la branche maroquinerie dont le champ d'application est visé à l'article 1^{er} du présent accord.

Création d'une section professionnelle paritaire (SPP)

Les parties signataires confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 souhaitent constituer une section professionnelle paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées – en particulier du présent accord pour la branche maroquinerie – et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décision de cette SPP devront être menées en étroite collaboration avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de la maroquinerie.

Dispositions financières

Les entreprises de plus de 20 salariés avec un code NAF 1512Z devront verser à OPCALIA :

- 0,5 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation ou du montant légal obligatoire prévu par l'article L. 6331-16 du code du travail dans le dispositif de lissage lors des franchissements de seuil ;
- tout ou partie du 0,9 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle avec un versement minimum de 0,4 % de leur masse salariale obligatoire.

Les entreprises de 10 à moins de 20 salariés avec un code NAF 1512Z devront verser à OPCALIA :

- 0,15 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation ;
- tout ou partie du 0,9 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle ou du montant légal obligatoire prévu par le code du travail dans le dispositif de lissage lors des franchissements de seuil dans le cadre des articles L. 6331-15 et suivants du code du travail. Un versement minimum de 0,4 % de leur masse salariale est obligatoirement effectué à OPCALIA.

Les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 1512Z devront verser à OPCALIA :

- 0,15 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation ;
- 0,4 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle.

Il est noté que les fonds de professionnalisation seront réservés entre autres :

- aux actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- aux actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers.

Article 5

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

La CPNEF réunit l'ensemble des partenaires sociaux de la branche dans les mêmes modalités que celles de la commission paritaire de branche de la convention collective. Elle se réunit à la demande de l'une des parties et au moins une fois par an et dans les 6 mois après signature du présent accord.

Article 6

Observatoire des métiers et des qualifications

L'observatoire des métiers et des qualifications est financé par un prélèvement sur les cotisations des fonds de professionnalisation en vigueur dans la limite de 2 % gérés par l'OPCA de la branche.

La CPNEF devra examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise et des instances représentatives du personnel.

Article 7

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution, le salarié ayant 2 ans d'activité dans une même entreprise bénéficiera d'un entretien individuel au minimum tous les 2 ans. Cet entretien peut se faire à l'initiative de l'employeur comme du salarié. Il a lieu durant le temps de travail.

Au cours de cet entretien, pourront être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, les formations nécessaires pour y arriver ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF).

Le but de cet entretien est de permettre à chaque salarié d'élaborer ses projets professionnels au regard des développements de l'entreprise. Cet entretien ne saurait se confondre avec tout autre mode d'entretien.

Entretien de milieu de carrière

Dans une entreprise ou un groupe d'entreprises de 50 salariés au moins, l'employeur doit organiser un entretien avec chaque salarié dans l'année qui suit son 45^e anniversaire.

Au cours de cet entretien, il informe le salarié sur ses droits à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Article 8

Passeport orientation et formation

Les formations suivies par le salarié seront recensées à son initiative dans le passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'établissement et d'utilisation. Le passeport formation sera établi sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), modèle que les entreprises peuvent se procurer et mettre à la disposition de leurs salariés.

Le passeport regroupe les formations dont a bénéficié le salarié et qui ont donné lieu à une attestation précisant la formation suivie, ses résultats en terme d'aptitude et certifiant qu'il a suivi avec assiduité le stage et éventuellement a satisfait aux épreuves prévues à l'issue de celui-ci.

Article 9

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail après accord avec son employeur. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses souhaits d'évolution. La prise en charge financière de cette action peut être assurée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de la période de professionnalisation ou du congé individuel de formation (CIF). Il peut être décompté du droit individuel à la formation (DIF).

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre dans les conditions ci-dessus. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Article 10

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou une certification à finalité professionnelle ou une qualification reconnue par la branche. Cette démarche volontaire du salarié peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par le dispositif du CIF. Pour accéder à ce dispositif, il faut avoir exercé une activité professionnelle ou non, en rapport avec le diplôme ou titre recherché pendant une durée d'au moins 3 ans continue ou non.

L'entreprise doit accompagner le salarié dans ce parcours. Par ailleurs, l'employeur mettra tout en œuvre pour accompagner le salarié dans ses démarches pour constituer le dossier.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non. La demande d'autorisation d'absence doit se faire au moins 2 mois avant la date de validation des acquis de l'expérience. L'employeur a un mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 11

Plan de formation

Le plan de formation est un outil privilégié de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Son évolution et son suivi se fait en lien avec les élus au comité d'entreprise notamment dans le cadre de deux réunions obligatoires annuelles.

Les entreprises veilleront à l'égalité d'accès à la formation des salariés.

Les parties rappellent que le plan de formation est préparé à l'initiative et sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son mandataire qui le présente au comité d'entreprise (ou d'établissement).

Par ailleurs, en application de l'article L. 2323-36 du code du travail, le plan de formation comprend :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.
- les actions de développement des compétences.

a) Adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

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

Lorsque le coût des mesures d'adaptation nécessite leur mise en œuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en œuvre doit être défini en concertation avec les représentants du personnel.

L'échéancier établi doit tenir compte des impératifs économiques de l'entreprise, du coût des mesures de formation nécessaires et de la nécessité d'assurer l'adaptation à l'emploi des publics au présent accord.

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal ;

L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

b) Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences sont les actions qui participent à l'évolution des qualifications du salarié. Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises.

Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

Les heures de formation réalisées ainsi en dehors du temps de travail donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Lorsque tout ou partie de la formation a lieu hors du temps de travail, l'employeur et le salarié définissent les engagements pris par l'entreprise, si la formation est validée. Ces engagements doivent préciser les priorités d'accès aux fonctions ou postes disponibles correspondant aux connaissances acquises, le cas échéant, les conditions d'accès à une classification conforme au nouvel emploi occupé ou la manière dont cette action s'inscrit dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ou de réorientation professionnelle.

Article 12

Droit individuel à la formation (DIF)

a) Acquisition du DIF

Conformément à l'article L. 6323-1 du code du travail, tout salarié titulaire d'un CDI à temps plein ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficiera annuellement d'un DIF de 20 heures par an. Ces heures de DIF sont cumulables dans la limite de 120 heures.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF dès lors qu'ils ont travaillé 4 mois consécutifs ou non au cours de la même année. L'employeur doit les prévenir de leur droit. La durée de leur droit est calculée *pro rata temporis*.

Pour les salariés à temps partiel, la durée acquise au titre du DIF est calculée *pro rata temporis* cumulable jusqu'à 120 heures.

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

Le décompte des heures de DIF se fait par année civile. En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, les droits au DIF sont acquis *pro rata temporis*.

b) Priorités d'utilisation du DIF

Les actions de formation demandées dans le cadre du DIF doivent participer au développement professionnel des salariés. Afin de promouvoir les actions du plan de formation, l'employeur peut formuler des propositions aux salariés.

Les actions éligibles au DIF relèvent soit des priorités de branche, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ou les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies aux 3 et 6 de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche telles que définies à l'article L. 6314-1 du code du travail.

c) Utilisation du DIF

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du nombre d'heures disponibles dans le cadre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Si elle émane d'une proposition de l'employeur, elle nécessite l'accord formel du salarié. Le choix de l'action de formation suivie est arrêté après accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

L'employeur a 1 mois pour faire connaître sa réponse au demandeur. Son silence vaut acceptation. En cas d'accord, le choix de l'action de formation est arrêté par écrit entre l'employeur et le salarié.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du Fongecif dont il relève, d'une priorité d'instruction et de la prise en charge financière de la formation de son congé individuel de formation sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le Fongecif. Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise ou l'OPCA dont elle relève est tenu de verser au Fongecif le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

d) Déroulement et mise en œuvre du DIF

Les actions de formation utilisées dans le cadre du DIF pourront être mises en œuvre pendant le temps de travail par accord entre l'employeur et le salarié.

Si l'action de formation a lieu en dehors des heures de travail, le salarié bénéficiera d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Les frais de formation et les frais annexes correspondant à l'action de formation sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les actions de formation suivies dans le cadre du DIF peuvent venir en complément de celles relevant du plan de formation de l'entreprise ou de celles relevant de la période de professionnalisation.

e) Rupture du contrat

Dans le cadre de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de licenciement du salarié non consécutif à une faute lourde, le salarié doit présenter sa demande de DIF avant la fin de son préavis. La demande peut porter sur l'intégralité des droits acquis et non utilisés. Le montant de l'allocation est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié, avant son départ de l'entreprise.

La somme correspondante au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multipliée par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

La demande de DIF ne peut avoir pour effet de prolonger la durée du préavis. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF non utilisé est perdu.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis soit engagée avant la fin du préavis qu'elle ne peut avoir pour effet de prolonger.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF. Qu'il s'agisse d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite, les heures non utilisées au titre du DIF ne sont pas transférables.

f) DIF après la cessation du contrat : la portabilité

En cas de rupture du contrat de travail à l'exclusion du licenciement pour faute lourde ou en cas de fin de contrat donnant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondante au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multipliée par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail peut être mobilisée pendant la période de chômage ou chez un nouvel employeur à la demande du salarié.

Le paiement de la somme est assurée soit par l'OPCA du nouvel employeur soit, s'il est demandeur d'emploi, par l'OPCA de la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits.

L'information est portée sur la lettre de licenciement et sur le certificat de travail. Le certificat de travail doit préciser le solde d'heures acquises au titre du DIF avec la somme correspondante ainsi que l'OPCA compétent.

Article 13

Période de professionnalisation

Élément moteur dans le déroulement d'un parcours professionnel, la période de professionnalisation permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement liée à l'évolution des technologies ou de l'organisation de l'entreprise, d'accroître leur qualification ou leurs connaissances professionnelles favorisant le maintien dans leur emploi.

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur perfectionnement professionnel et de l'accroissement de leur qualification.

Il apparaît cependant nécessaire d'ajouter que le personnel d'encadrement joue un rôle important dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et il exerce, dans sa fonction d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés. Compte tenu des besoins de formation dans les entreprises afin d'utiliser au mieux les ressources spécifiques internes, le personnel d'encadrement pourrait bénéficier d'une formation adaptée afin d'améliorer ses capacités de formation.

a) Publics prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires :

- les salariés de plus de 55 ans (accord de branche seniors du 8 décembre 2009) ;
- les salariés les moins qualifiés et, en particulier, ceux dont la qualification professionnelle n'est pas reconnue par un titre, un diplôme, ou un certificat de l'enseignement professionnel ;
- les salariés n'ayant pu bénéficier, au cours des 3 dernières années, d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;
- les salariés de tous niveaux dont l'emploi est en évolution, rencontrant des difficultés d'adaptation à celui-ci, ainsi que ceux devant faire face à des mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production et, en particulier, ceux âgés de 45 ans et plus ayant 1 an d'ancienneté ou ceux ayant plus de 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle ;
- les salariés après un retour de congé maternité ou un congé parental ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

b) Durée minimale de formation ouverte

La durée des formations ouvertes au titre du présent accord devra répondre aux besoins des différentes catégories de public prioritaire ci-dessus définies.

La formation pourra être dispensée en une ou plusieurs fois : elle ne pourra être d'une durée totale inférieure à 35 heures sur 12 mois calendaires, et chacune des sessions ne pourra être inférieure à 2 journées.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, la durée minimale légale est de 70 heures sur 12 mois calendaires par salarié bénéficiaire.

Les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ainsi que celles concernant les salariés de plus de 45 ans ne sont pas soumises à une durée minimale.

c) Pendant le temps de travail

Les actions de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Par accord écrit entre l'employeur et le salarié, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans les conditions définies à l'article L. 6324-9 du code du travail.

Article 14

Contrat de professionnalisation

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

C'est pourquoi le présent accord souligne l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- tout jeune ou demandeur d'emploi d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation – quelle

que soit la durée du contrat – sans pouvoir être inférieure à 150 heures et dans un maximum de 1 200 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Lorsque le contrat de professionnalisation est sous forme de CDD, les formations pourront, dans la mesure du possible, déboucher sur une embauche en CDI.

Article 15

Tutorat

La branche a pour objectif de valoriser la fonction de tutorat.

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en contrat ou en période de professionnalisation, l'employeur peut désigner un tuteur sur la base du volontariat.

Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation des bénéficiaires.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de deux salariés.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique.

Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge dans les limites fixées par décret.

Article 16

Préparation opérationnelle à l'emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Ce dispositif permet d'identifier et de former des demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste de travail. Le but est de donner aux demandeurs d'emploi une formation pour un métier industriel porteur d'emplois au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

Face aux difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, la branche encourage le recours à la POE pour les emplois liés à l'industrie. Les emplois visés sont principalement ceux de coupeurs, piqueuses, mécaniciennes, préparation à la table, finition.

Dans ce cadre, Pôle emploi et OPCALIA en tant qu'OPCA de la branche sont susceptibles de participer au financement de la formation, des coûts pédagogiques et des frais annexes (frais d'évaluation, de certification...). A cette fin, OPCALIA conclut avec Pôle emploi une convention qui précise les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

Article 17

Apprentissage

L'apprentissage est un moyen d'accès privilégié à l'emploi et au monde de l'entreprise pour les jeunes. Il permet d'assurer la transmission de savoir-faire et des compétences tout en débouchant sur un diplôme.

Les parties signataires, par le présent accord, déterminent les conditions et les modalités de la prise en charge par l'OPCA de branche.

Ainsi, il est convenu d'apporter un soutien financier aux centres de formations d'apprentis préparant à des diplômes professionnels par le biais de subvention de fonctionnement.

La totalité de ces subventions ne saurait excéder 30 % du fonds de professionnalisation (0,5 % de la masse salariale). Chaque année, la commission paritaire de la convention collective recevra la justification des dépenses et les budgets prévisionnels permettant d'ajuster les montants affectés.

Article 18

Application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir du 1^{er} janvier 2012.

Les accords d'entreprise relatifs à la formation professionnelle ne peuvent comporter de clauses défavorables dérogeant au présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 22 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LEXIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Certifiant : une action de formation certifiante débouche sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP.

CIF : congé individuel de formation (auprès du Fongecif).

CPNEF : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

DIF : droit individuel à la formation.

Fongecif : fonds de gestion du CIF.

FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

POE : préparation opérationnelle à l'emploi.

Qualification : une action de formation est dite qualifiante si elle débouche sur une qualification reconnue par la convention collective nationale de la maroquinerie, ou par la CPNEF. Il peut s'agir aussi de toutes autres actions de formation.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

ANNEXE

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

La présente annexe applique l'accord du 22 décembre 2011 sur la formation professionnelle continue et s'applique au champ d'application visé par l'article 1^{er} du présent accord dans le cadre des activités de l'OPCA professionnel de la branche.

1. Période de Professionnalisation

La prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire de :

- 100 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action certifiante ;
- 30 € pour une action de formation certifiante, c'est-à-dire débouchant sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP ;
- 20 € pour une action de formation qualifiante, c'est-à-dire débouchant sur une qualification reconnue par la convention collective nationale de la maroquinerie ou par la CPNEF, ou toutes autres actions de formation.

2. Contrat de professionnalisation

La prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire de :

- 50 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action certifiante en faveur d'un jeune de 16 à 25 ans ;
- 100 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans ;
- 15 € pour une action de formation certifiante ;
- 10 € pour une action de formation qualifiante.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret.

3. Plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire de 30 € au maximum, avec un plafond annuel par entreprise de 1 500 € au titre des coûts pédagogiques.

4. DIF

Le montant forfaitaire visé au second alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail est actuellement de 9,15 €/heure.