

Brochure n° 3133

Convention collective nationale
IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 13 DU 31 JANVIER 2012
RELATIF AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

NOR : ASET1251303M
IDCC : 953

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles et syndicales ont convenu ce qui suit en vue de mettre en conformité les dispositions de la convention collective de la charcuterie de détail relatives au droit individuel à la formation avec la réglementation en vigueur.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 35.2 de la convention collective
de la charcuterie de détail et de ses développements*

Pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires (et notamment de la loi n° 2009-1437 du 25 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie), l'article 35.2 de la convention collective de la charcuterie de détail relatif au droit individuel à la formation est désormais rédigé comme suit :

« Article 35.2

Droit individuel à la formation

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

1. Salariés ayant accès au DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de plus de 4 mois de présence, consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois, dans l'entreprise, peut bénéficier, à son initiative, d'actions de formation considérées comme éligibles au regard des critères posés par les textes en vigueur.

Sont exclus les salariés sous contrat d'apprentissage ou d'insertion en alternance (contrat de professionnalisation).

2. Formations reconnues comme prioritaires dans la branche charcuterie de détail

Actions de promotion, d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances agréées par la CPNE de branche.

Actions de formation débouchant sur un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification reconnu dans la grille des classifications.

Actions d'accompagnement à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification, par la procédure de validation des acquis de l'expérience, agréée par la CPNE de la branche charcuterie.

Actions de formation préalables à la création et à la reprise d'entreprise dans la branche charcuterie.

Actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation en faveur d'un salarié licencié, hormis les cas de faute grave ou lourde.

Actions d'adaptation aux périodes de transition professionnelle.

3. Crédit d'heures de formation (droit de tirage)

3.1. Salariés à temps complet

Le salarié travaillant à temps complet bénéficie, chaque année, dans le cadre du DIF, d'un crédit d'heures constituant un « droit de tirage » de 22 heures de formation par an. Le crédit d'heures est géré par année civile et calculé au prorata pour les années incomplètes.

3.2. Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le crédit d'heures est déterminé comme suit :

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

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

3.3. Salariés en CDD

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

3.4. Plafonnement du cumul d'heures

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

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

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

3.5. Information du salarié sur ses droits à DIF

Le salarié est informé chaque année de son crédit d'heures par une mention portée sur son bulletin de paie en fin d'année ou sur une fiche qui lui est annexée.

3.6. Incidences des absences sur le droit à DIF

Les absences assimilées par la loi ou la convention collective à du temps de présence ouvrent droit au crédit d'heures. Ainsi en est-il pour les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption,

de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation qui doivent être pris intégralement en compte.

4. Cadre d'exécution du DIF et allocation de formation

Les heures de formation entrant dans le cadre du DIF se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail. Elles peuvent toutefois se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail par accord écrit entre le salarié et l'employeur. Cet accord d'imputation sur le temps de travail doit préciser le nombre d'heures imputées.

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

Lorsque les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, elles donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié calculée sur les 12 derniers mois précédant le début de la formation. Cette allocation peut être prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, après accord sur le financement du dossier.

Elle est remboursée à l'employeur au vu des justificatifs de règlement.

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

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

5. Mise en œuvre du DIF

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

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

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

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

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

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

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

6. Cessation du contrat de travail

6.1. Utilisation des droits à DIF avant la cessation du contrat de travail

Licenciement :

En cas de licenciement, non consécutif à une faute lourde, le salarié peut bénéficier de ses droits à DIF à condition d'en faire la demande avant la fin du préavis. Si l'action de formation est réalisée pendant le préavis, elle a lieu pendant les heures de travail.

A défaut de demande du salarié, l'employeur n'est pas tenu de verser la somme représentative des droits à DIF.

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

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

Démission et départ en retraite :

En cas de démission ou de départ en retraite, le salarié peut demander à bénéficier de ses droits à DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences ou la formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Rupture conventionnelle du contrat de travail :

En cas de rupture conventionnelle, le salarié peut utiliser ses droits à DIF à condition d'en faire la demande avant la date de cessation de son contrat de travail. Une information concernant les droits à DIF acquis par le salarié doit figurer dans la convention de rupture conventionnelle.

6.2. Transférabilité du DIF après la cessation du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit au bénéfice de l'assurance chômage, le salarié peut demander à utiliser de ses droits à DIF auprès d'un nouvel employeur au cours des deux années qui suivent son embauche pour bénéficier d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis. L'action est alors financée par l'OPCA du nouvel employeur après accord de ce dernier. En cas de désaccord du nouvel employeur, elle peut faire l'objet d'un financement si elle est reconnue comme prioritaire au niveau de l'entreprise ou de la branche. Dans ce cas, elle se déroule hors temps de travail et l'allocation correspondante n'est pas due.

Le salarié demandeur d'emploi peut également demander à utiliser les droits à DIF acquis au service de son ancien employeur. Les actions réalisées à ce titre sont financées par l'OPCA de ce dernier.

Ces mêmes dispositions sont applicables au salarié dont le CDD est arrivé à expiration.

Afin que le salarié soit informé de la transférabilité de ses droits à DIF, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail, le solde des heures acquises au titre du DIF, le montant équivalent sur la base du forfait horaire en vigueur ainsi que l'OPCA compétent.

La portabilité est exclue en cas de : licenciement pour faute lourde, départ à la retraite. »

Article 2

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision. – Dénonciation

Les organisations signataires de l'accord ou celles qui y auront adhéré peuvent demander sa révision dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans

les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCT.

Syndicats des salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAA CFE-CGC.