

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2013-2 DU 26 NOVEMBRE 2013
À L'ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1450224M

IDCC : 1536

Les parties signataires entendent adapter les dispositions conventionnelles existantes afin de prendre en compte les évolutions législatives survenues et d'entretenir une politique de formation dynamique dans le cadre d'une relation de progrès avec l'OPCA désigné par la branche pour recueillir les contributions obligatoires au financement de la formation professionnelle continue.

Cet accord révisé les dispositions de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans le champ de la convention collective des distributeurs conseils de boissons hors domicile.

CHAPITRE I^{ER}

FINANCEMENT

Article 1.1

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

En accord avec les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

1.1.1. Financement de la professionnalisation et du DIF

La contribution légale de 0,50 % des rémunérations au titre des contrats ou périodes de professionnalisation due par les employeurs d'au moins 20 salariés et celle de 0,15 % due par les employeurs de moins de 20 salariés en application des articles L. 6331-2, R. 6331-1, L. 6331-14 et R. 6331-9 du code du travail sont obligatoirement versées à OPCALIM.

En contrepartie de ces versements, OPCALIM prendra en charge, dans la limite des fonds disponibles, selon les règles tenant compte des priorités de la branche le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

1.1.2. Financement du plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés

Les parties signataires considèrent, afin de favoriser la mise en œuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, que la totalité des sommes disponibles doit être utilisée.

En conséquence, les entreprises employant 10 salariés et plus devront verser à OPCALIM, outre une contribution imputable sur leur obligation légale au titre du plan de formation, destinée au financement des politiques de formation de la branche professionnelle égale à 0,05 % de leur masse salariale annuelle, le montant des sommes non utilisées au titre du plan de formation de chaque exercice, à l'exclusion de tout versement au Trésor public, après imputation des coûts des actions de formation qu'elles auraient décidé d'engager directement et imputation des différentes sommes déductibles selon la législation en vigueur.

Les conventions pluriannuelles avec un organisme de formation ne pourront concerner que les actions de formation qui auront effectivement débuté avant le 31 décembre de l'exercice concerné.

Ces sommes versées à la section financière compétente à raison de la taille de l'entreprise ou pour les entreprises de 50 salariés et plus à la section professionnelle d'OPCALIM compétente seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de la branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

1.1.3. Financement du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et assimilées

Afin de favoriser la mise en œuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, les entreprises employant moins de 10 salariés et assimilées versent obligatoirement à l'association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire, OPCALIM, organisme collecteur agréé par le ministère en charge de la formation professionnelle, une contribution égale à 0,40 % de la masse salariale annuelle.

Il appartiendra à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche de communiquer les priorités de la branche à la commission paritaire concernée de l'OPCA.

Article 1.2

Financement des centres de formation d'apprentis

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les fonds versés à OPCALIM au titre du financement de la professionnalisation pourront être affectés, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, par le conseil d'administration d'OPCALIM après consultation du comité d'orientation de la taxe d'apprentissage et de la fongibilité (COTAFO) au financement des CFA dispensant des formations qualifiantes spécifiques au secteur de la distribution des boissons.

La liste des CFA concernés est dressée chaque année avec un suivi fait devant la CPNEFP.

A cette fin, les priorités en matière d'apprentissage portent sur les formations suivantes :

- logistique ;
- commerce ;
- technique, qualité ;
- administratif ;
- achats ;
- finances.

Article 1.3

Versement au FPSPP

La contribution au FPSPP des entreprises à la formation professionnelle continue – hors versement à l'OPACIF – calculée sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage fixé annuellement par décret, sera déterminée proportionnellement à la collecte effectuée sur les seules sections d'OPCALIM concernant le plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés et la professionnalisation.

CHAPITRE II

DIFFÉRENTS TYPES D'ACTIONS DE FORMATION

Article 2.1

Définitions générales des types d'actions de formation

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

1. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.
2. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.
3. Les actions d'adaptation et de développement des compétences :
 - les actions d'adaptation des salariés à l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
 - les actions d'adaptation à l'évolution des emplois. Elles ont pour objet d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;
 - les actions de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet d'assurer des formations permettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi.
4. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
5. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.
6. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.
7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel.
8. Les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.
9. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

10. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Il est rappelé que l'accord du 30 avril 2002 relatif aux certificats de qualification professionnelle prévoit des modalités de financement de frais liés au jury, composé notamment de professionnels.

11. Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche professionnelle des distributeurs conseils hors domicile.

12. Les actions de formation continue relatives à l'amélioration des conditions de travail et au maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, PRAP...).

13. Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise.

14. Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

15. Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs et aux entrepreneurs d'entreprises.

Article 2.2

Validation des acquis de l'expérience

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une priorité dans la branche afin de permettre à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi et/ou reconnu par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

La CPNEFP veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 4 jours, dont 24 heures rémunérées à prendre par demi-journée au minimum suivant l'horaire de travail habituel pratiqué par le salarié dans l'entreprise, dans le cadre de la préparation, de leur dossier, de leur entretien ou de leur examen.

Article 2.3

Accès aux actions 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 également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des

entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

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

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 du code du travail ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 6323-1 du code du travail ;
- à 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 du code du travail ;
- dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

CHAPITRE III

OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 3.1

Objectifs et priorité (nature et ordre de priorité des actions de formation)

3.1.1. Actions de formation des entreprises

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de maintenir l'employabilité de tous les salariés ;
- de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement ;
- de favoriser la promotion individuelle par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification ;
- d'une façon plus générale de développer toutes actions de formation ayant pour objectifs d'élever les compétences professionnelles des salariés.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient, quel que soit le dispositif dans lequel elles s'inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :

- diplômantes dans les filières qualité, logistique, administrative et commerciale ;
- qualifiantes : permis de conduire, FIMO ;
- initiées par la branche professionnelle, telles que Distech + et les certificats de qualification professionnelle ;
- de maîtrise des savoirs fondamentaux.
- d'amélioration des conditions de travail et de maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, PRAP).

3.1.2. Démarches globales

Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des PME employant moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur. Ces démarches globales devront prendre en compte les difficultés d'accès à la formation des très petites entreprises et de leurs salariés pour lesquels des

démarches de formation reposant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), telles que l'enseignement assisté par ordinateur, le e-learning, devront être particulièrement encouragées.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en œuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

Article 3.2

Programme pluriannuel

Les parties signataires incitent par ailleurs les responsables d'entreprise à anticiper les évolutions de l'entreprise, dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, au travers des perspectives et des priorités définies au niveau de la profession et de les formaliser en élaborant un programme pluriannuel de formation.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre. Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à associer les instances représentatives du personnel en amont de l'élaboration du plan de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les outils et les préconisations de la CPNEFP prenant en compte notamment les conclusions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

CHAPITRE IV

PLAN DE FORMATION

Article 4.1

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du DIF et des périodes de professionnalisation.

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

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Les actions de formation peuvent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Article 4.2

Typologie des actions du plan de formation

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-2 et suivants du code du travail.

A cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi relèvent du plan de formation. Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

Ces dernières peuvent être effectuées soit à l'initiative de l'employeur, soit au titre du droit individuel à la formation.

CHAPITRE V

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Article 5.1

Ouverture du droit

5.1.1. DIF et contrat à durée indéterminée

Tout salarié à temps plein ou à temps partiel, ayant au moins 1 an d'ancienneté, sous contrat de travail à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Ce droit est calculé par année civile.

Pour les salariés à temps plein, le DIF acquis annuellement est d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée annuelle de travail est inférieure aux 2/3 de la durée légale, cette durée est calculée *pro rata temporis*. Les autres salariés à temps partiel bénéficient d'un DIF d'une durée de 20 heures.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années cumulées.

Les salariés entrant dans l'entreprise en cours d'année civile bénéficient au terme de leur première année d'un droit individuel à la formation, tout trimestre entamé étant validé.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident du travail ;
- de maladie professionnelle ;
- de congé de maternité ;
- de congé de paternité ;
- de maladie dans les conditions prévues par la convention collective, assimilant dans certains cas et conditions celle-ci à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;
- de congé d'adoption ;
- de congé de présence parentale ;
- de congé de soutien familial ;
- de congé parental d'éducation.

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 civile, calculé sur la base de 5 heures par trimestre. Celui-ci pourra être mis en œuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

5.1.2. DIF et contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du DIF calculé *pro rata temporis* après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Lorsque le salarié satisfait à la condition d'ancienneté de 4 mois, le droit est calculé *pro rata temporis* à raison de 2 heures par mois, tout mois entamé étant validé.

L'OPACIF dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Le départ du salarié dans le cadre du DIF est subordonné à l'acceptation du dossier par l'OPACIF auprès duquel le salarié fait sa demande.

5.1.3. Information des salariés

Les employeurs sont tenus d'informer leurs salariés chaque année ou à l'issue de chaque période pour les salariés en contrat à durée déterminée du total de leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Cette information prendra la forme d'un relevé de droits acquis remis en même temps que le bulletin de paie du mois de décembre.

Article 5.2

Utilisation du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action ou des actions de formations suivies dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies à l'article 5.3.

Les actions de formation pourront être réalisées pendant et/ou en dehors du temps de travail effectif. Les conditions seront définies dans la convention conclue entre le salarié et l'employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action. Elle doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation selon la typologie définie à l'article 2.1 ;
- intitulé de l'action, programme souhaité et dénomination du prestataire ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- dates de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- lieu de formation ;
- heures de formation.

a) Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation ;

- l’objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation ;
- les modalités de réalisation (pendant et/ou hors temps de travail).

L’OPCA prend en charge les frais pédagogiques de la formation dans les conditions définies à l’article 5.4.

b) Désaccord

Si l’employeur n’est pas d’accord sur le choix de l’action de formation, il indique au salarié les raisons de son refus dans sa réponse écrite.

Lorsque, durant 2 années civiles consécutives, le salarié et l’employeur sont en désaccord sur le choix de l’action de formation au titre du DIF, et dès lors que la demande a été exprimée sur le même thème de formation, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d’un financement assuré par l’organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l’entreprise dans les conditions suivantes.

L’OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l’action dans le cadre d’un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l’employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l’allocation de formation correspondant aux droits acquis par l’intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions des articles L. 6323-14 et L. 6323-16 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l’article L. 6332-14 du code du travail.

Les droits correspondant à la durée de la formation sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Article 5.3

Actions prioritaires

Les parties définissent comme prioritaire dans le cadre du DIF :

- les actions de promotion individuelles, notamment par l’élargissement du champ professionnel d’activité, la polyvalence ou l’autonomie ;
- les actions d’acquisition, d’entretien ou de perfectionnement des connaissances, de transmission d’expérience ;
- les actions d’adaptation aux évolutions et mutations de production, industrielles ou technologiques ;
- les actions permettant d’acquérir ou d’élargir une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
 - soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l’emploi de la branche professionnelle.

Les thèmes couverts sont définis à l’annexe I du présent accord.

Dans le cadre de ces actions de formation, l’entreprise dépose auprès de l’OPCA compétent une demande de prise en charge des dépenses de formation afférentes à l’action de formation.

L’organisme informe l’employeur et le salarié de la prise en charge de l’action de formation au titre du DIF du salarié.

Article 5.4

Modalités financières

Les frais de formation et d’accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l’entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, quand les actions de formation relèvent des priorités telles que définies à l'article 5.3 du présent accord, les frais pédagogiques dans la limite de 25 €/heure sont pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation.

Article 5.5

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

5.5.1. DIF mis en œuvre pendant le préavis

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire prévu par décret, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son DIF et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF sont utilisables jusqu'au terme du contrat de travail.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

5.5.2. Portabilité du DIF

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article 5.5.1, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, est utilisée dans les conditions suivantes.

A. – Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui ne relève pas du champ d'application de la convention collective ou du champ d'application des conventions collectives des branches signataires de l'accord interbranches relatif à la professionnalisation et au DIF dans les industries alimentaires), au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de

formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

B. – Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui relève du champ d'application de la convention collective ou du champ d'application des conventions collectives des branches signataires de l'accord interbranches relatif à la professionnalisation et au DIF dans les industries alimentaires), au cours des 5 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

C. – Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section professionnalisation.

CHAPITRE VI

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Article 6.1

Financement

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation des salariés au fonds de gestion du congé individuel de formation régional (FONGECIF) duquel elles relèvent.

Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée. Cela concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

Les entreprises à établissements multiples versent cette contribution aux fonds de gestion du congé individuel de formation régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

Article 6.2

Définition et règles d'utilisation

6.2.1. Définition

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 de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

6.2.2. Règles d'utilisation

Le DIF peut s'exercer dans le cadre d'un CIF, lorsque durant deux exercices civils consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur l'action de formation du DIF. Le FONGECIF compétent et agréé assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation qui a fait l'objet du désaccord, sous réserve que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par ce dernier.

Dans ce cas, l'employeur verse à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation, selon le barème forfaitaire suivant : 10 € par heure de formation.

Les formations effectuées par les salariés en contrat saisonnier sous CIF-CDD pourront permettre de faciliter l'intégration définitive de ces salariés chaque fois qu'un poste sera disponible. A compétences égales, la candidature de salariés saisonniers ayant suivi une formation dans le cadre d'un CIF-CDD sera étudiée en priorité.

Les coordonnées du FONGECIF régional seront fournies aux salariés sous contrat à durée déterminée avec la remise du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

CHAPITRE VII

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 7.1

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emplois de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser le retour vers l'emploi.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de leurs bénéficiaires, par l'acquisition d'une qualification, mais également par l'occasion de nouer ou de renouer un contact avec un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une des qualifications :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à faire concurrence au contrat d'apprentissage. Le recours systématique au contrat d'apprentissage sera recherché chaque fois que le salarié concerné sera éligible à ce type de contrat et que la formation objet du contrat sera proposée sur le bassin d'emploi concerné.

Un tuteur est désigné ou une équipe tutorale est désignée par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. L'employeur veille à ce que les tuteurs bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, peuvent être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 230 € par mois et par tuteur pour 6 mois au plus.

Ce montant est majoré de 50 % :

- lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ;

- ou lorsque le contrat de professionnalisation concerne une personne sans qualification ou bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les dépenses liées à la formation des tuteurs peuvent également être prises en charge par l'OPCA dans la limite de 15 € par heure, de 40 heures et des fonds disponibles de l'OPCA.

Article 7.2

Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et pour les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cette durée peut aussi être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNEFP et validée par la commission sociale paritaire, l'exige.

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à cet article, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

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

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Toutes les formations qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA peuvent être dispensées sur une durée allant jusqu'à 24 mois.

Article 7.3

Nature de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Article 7.4

Frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles nonobstant les dispositions de l'article 7.1, 4^e paragraphe, et à l'exclusion des certificats de qualification professionnelle tels qu'ils résultent des dispositions de la convention collective nationale ;
- le titre professionnel de « conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur » délivré par le ministère chargé de l'emploi ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base horaire suivante :

- 20 € pour les niveaux V et VI (grille Education nationale, cf. annexe II) ;
- 10 € pour les niveaux I à IV (grille Education nationale).

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Article 7.5

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un contrat à durée indéterminée :
 - 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
 - 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;
- pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI : 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Article 7.6

Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCA poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 7.7

Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Tuteur

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.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation fera l'objet d'un cahier des charges qui sera finalisé par la commission paritaire de l'emploi (groupe technique paritaire).

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA dans la limite des fonds disponibles.

Missions du tuteur

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 ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- et, le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus...) réalisées par l'organisme de formation.

Les noms des tuteurs 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, 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.

Exercice du tutorat

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire, dans le cadre de ces horaires de travail.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur et compatibles.

Qu'il soit employeur ou salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de deux salariés.

Valorisation du tutorat

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

CHAPITRE VIII

PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 8.1

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes :

- aux salariés dont la qualification n'est plus en adéquation au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, dans le cadre des priorités définies à l'annexe I du présent accord ;
- aux salariés victimes d'un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à 1 an, au cours d'une période comprise dans les 12 mois suivant leur reprise de travail ;
- aux salariés qui comptent 20 années 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 de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Article 8.2

Rôle de la CPNEFP

La CPNEFP définira les objectifs des actions de formation en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou à moyen terme ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

Article 8.3

Conditions au départ en formation

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de 1 an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Article 8.4

Modalités

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements réciproques auxquels ils souscrivent 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 en 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. 6321-6 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.

Article 8.5

Prise en charge des frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche professionnelle ainsi que les titres et diplômes universitaires créés à l'initiative de la branche professionnelle ;
- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- le titre professionnel de « conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur » délivré par le ministère chargé de l'emploi ;
- les permis de conduire autres que le B accompagnés de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) ou pour les chauffeurs de rentrage de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) du transport public routier de marchandises dès lors que l'obtention de ceux-ci a pour conséquence le reclassement du salarié concerné par la période de professionnalisation ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base d'un forfait horaire de 25 € par stagiaire.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, sont financées, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 230 € par mois et par bénéficiaire pour 6 mois au plus.

Les dépenses liées à la formation des tuteurs peuvent également être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 15 € par heure et de 40 heures.

Article 9.1

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pourra prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un entretien professionnel tous les 2 ans. Cet entretien a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Les modalités d'organisation de ces entretiens seront définies par le chef d'entreprise en collaboration avec les institutions représentatives du personnel.

Le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance et disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Au cours de l'entretien, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle.

Article 9.2

Bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. 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.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article 9.3

Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certification de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

L'entreprise communiquera régulièrement auprès des salariés sur le passeport formation.

A l'issue de chaque stage de formation, qualifiante ou non qualifiante, l'entreprise tiendra à la disposition du salarié les documents nécessaires à l'actualisation du passeport formation.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES LIÉES À CERTAINES ACTIONS DE FORMATION

Article 10.1

Priorité des bénéficiaires des formations qualifiantes ou diplômantes

Les entreprises s'engagent à compétences acquises identiques à examiner en priorité la candidature de ces salariés aux postes disponibles dans l'entreprise.

Article 10.2

Clause de dédit-formation

Pour les formations de longue durée particulièrement coûteuses, lorsque les entreprises consacrent à la formation de leurs salariés un montant égal ou supérieur aux dépenses imposées par la législation, il pourra être prévu une clause de dédit-formation. Cette clause concernera des formations d'une durée minimale de 70 heures. La durée de la période d'attachement sera définie comme suit :

- de 70 à 160 heures de formation : 6 mois ;
- de 160 à 220 heures de formation : 12 mois ;
- de 220 à 280 heures de formation : 18 mois.

La pénalité financière éventuelle sera déterminée par écrit avant le départ en formation du salarié, et sera au plus égale au prorata du coût de la formation sur la période restant à courir entre la fin de la période d'attachement et la date de départ volontaire du salarié. Les éventuels versements seront affectés au financement d'actions du plan de formation.

Le dédit-formation ne s'applique pas en cas de maladie grave, de longue maladie ou circonstance familiale nécessitant l'absence du salarié ni en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Article 10.3

Dispositifs de formation pouvant être mobilisés avant une embauche

La branche souhaite informer les entreprises des dispositifs de formation pouvant être mobilisés avant une embauche.

10.3.1. Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par le conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire agréé sur proposition de la CPNEFP de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par l'organisme collecteur paritaire agréé compétent. Pôle emploi et le FPSPP peuvent également contribuer au financement de la formation dans des conditions fixées par une convention avec l'organisme collecteur paritaire agréé.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

10.3.2. Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et action de formation préalable au recrutement (AFPR)

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle 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. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois. Pôle emploi et l'OPCA financent une partie du coût de la formation.

L'action de formation préalable au recrutement remplit le même objet, mais à l'issue de la formation qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois, ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois, ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation si les missions sont en lien étroit avec l'action de formation. Pôle emploi finance une partie du coût de la formation.

CHAPITRE XI

PARTENAIRES DE LA FORMATION

Article 11.1

Instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés formulent à leur initiative et examinent à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Ils interviennent notamment dans les domaines suivants :

- les orientations de la formation professionnelle ;
- les contrats de professionnalisation ;
- l'apprentissage et la formation des jeunes.

Article 11.2

Formation du personnel

Chaque membre du personnel appelé à participer, dans le cadre des dispositions légales conventionnelles, à la conception et au suivi des plans de formation dans l'entreprise bénéficie d'une formation appropriée d'une durée maximale de 5 jours imputable sur le plan de formation.

Article 11.3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

11.3.1. Objet

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) a pour objet d'étudier la situation de l'emploi et son évolution ainsi que l'évolution des métiers et des qualifications dans le but notamment de guider la négociation collective. Compte tenu de la spécificité de la profession de distributeur conseil hors domicile, cet observatoire est à compétence nationale et exclusivement professionnelle.

Il devra permettre d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

L'observatoire pourra développer des études conjointes avec la plate-forme commune de statistiques et d'études qui sera créée avec les autres observatoires de la filière alimentaire.

11.3.2. Comité de pilotage

Le comité de pilotage paritaire est chargé, dans le cadre des missions définies à l'article 11.3.1 du présent accord :

- de mettre en œuvre les orientations générales ;
- d'assurer l'administration courante de l'observatoire ;
- de définir et de contrôler les moyens nécessaires pour les études (budget, demande de financement...) ;
- de conduire les appels d'offres et de choisir les experts ;
- de suivre et de valider les travaux.

Conformément à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le comité de pilotage paritaire est saisi par un avis de la CPNEFP de la branche.

Le comité de pilotage est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Des suppléants pourront être désignés.

11.3.3. Travaux d'observation

Les travaux d'observation sur les métiers et les qualifications sont conduits par l'observatoire avec l'appui d'OPCALIM et font l'objet d'une prise en charge financière sur le budget dévolu à l'observatoire.

11.3.4. Publication des résultats

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est destinataire des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Elle assure la communication des résultats, conclusions et recommandations auprès des chefs d'entreprise et des organismes professionnels du secteur des distributeurs conseils hors domicile et en détermine les modalités de diffusion.

Les résultats ainsi que les conclusions et les recommandations que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en tire en matière de formation professionnelle seront communiqués annuellement à OPCALIM.

Article 11.4

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

La CPNEFP exerce les missions prévues par l'article 1^{er} de l'accord du 12 juin 2012.

La CPNEFP est également chargée de suivre l'application du présent accord.

Dans les domaines de compétence prévus par les parties signataires, la CPNEFP a un rôle d'impulsion en définissant, en complétant et en actualisant les objectifs, les priorités et les actions de formation.

Elle a également pour rôle d'impulser les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'en examiner les résultats et de déterminer toutes mesures à prendre, notamment pour procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dont elle est notamment chargée.

CHAPITRE XII

FORMALISME

Article 12.1

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction. Il sera déposé ainsi que ses avenants par la FNB.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant de la convention collective nationale.

Article 12.2

Suivi

Les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord et la FNB se rencontreront dans un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Article 12.3

Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant, notamment en cas de modification législative majeure.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 12.4

Non-dérogação

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable au salarié.

Article 12.5

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, en tout ou partie, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 12.6

Date d'effet

Les présentes dispositions entrent en vigueur au premier jour du mois civil suivant leur extension et en tout état de cause à compter du 1^{er} janvier 2014.

Fait à Paris, le 26 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNB.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC ;

FGTA FO.

ANNEXE I

DOMAINES DE FORMATIONS PRIORITAIRES

Les actions prioritaires dans le cadre du DIF, évoquées à l'article 5.3 du présent accord, sont les suivantes :

Formation aux métiers de la distribution, commerce de gros :

- apprentissage du métier avec notamment connaissance des produits, de la relation clients ;
- qualité avec notamment installation et entretien tirage pression, machine à café ;
- hygiène et sécurité avec notamment secourisme, responsable sécurité ;
- logistique avec notamment le pilotage de l'activité logistique, les CACES ;
- transport avec notamment les permis, la FIMO, la FCO.

Maintenance des équipements

Respect de l'environnement et prévention des risques professionnels :

- développement durable avec notamment les écogestes et l'écoconduite ;
- la prévention des risques professionnels et les conditions de travail avec notamment secourisme, responsable sécurité.

Gestion des entreprises :

- management ;
- ressources humaines ;
- achat, vente et marketing ;
- comptabilité, finances ;
- communication ;
- secrétariat.

Adaptation et développement des compétences :

- transmission des savoirs et savoir-faire avec notamment tutorat ;
- compétences linguistiques ;
- alphabétisation et savoirs de base avec notamment écriture et calcul.

Développement personnel

Informatique et traitement de l'information :

- réseaux ;
- informatique industrielle et automatismes ;
- bureautique avec notamment tableur et traitement de texte ;
- informatique de gestion.

ANNEXE II

DÉFINITION DES NIVEAUX DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Niveau I : équivalent à un niveau bac + 5 ou plus.

Niveau II : équivalent à un niveau bac + 3 ou 4.

Niveau III : équivalent à un niveau bac + 2 : BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie)...

Niveau IV : équivalent au baccalauréat (général, technologique ou professionnel).

Niveau V : équivalent au CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou au BEP (brevet d'études professionnelles)...