

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL
DES FRUITS ET LÉGUMES,
ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE,
À L'EMPLOI ET AUX COMPÉTENCES

NOR : ASET1550365M
IDCC : 1505

Cet accord annule et remplace les avenants n°s 83, 83 *bis*, 94 et 107 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988.

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du nouvel environnement juridique issu de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifient en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre rénové, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche et se dotent des moyens financiers nécessaires.

La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation ;
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des relations humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

De même, les parties signataires rappellent leur volonté de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans la branche professionnelle, par un recours harmonieux au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage.

Article 1^{er}

Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise est un axe majeur dans la politique de formation permettant l'évolution des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences et qualifications. Les signataires du présent accord s'attachent au développement parallèle de l'évolu-

tion professionnelle des salariés et de la sécurisation de leur parcours professionnel en prenant en considération leur attentes/besoins et de la compétitivité des entreprises, de la pérennité des métiers.

A ce titre, ils s'accordent dans la définition d'orientations et d'actions prioritaires :

- déterminées en fonction des besoins évolutifs des entreprises, du contexte socio-économique, des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des orientations stratégiques déterminées par la branche professionnelle ;
- intégrées dans les orientations de prise en charge définies au moins une fois par an par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- et conduites par les opérateurs de la branche professionnelle.

Les signataires incitent les entreprises à élaborer et actualiser chaque année une programmation de formations qui tient compte des objectifs prioritaires définis paritairement par la branche professionnelle, ainsi que des perspectives économiques et de la diversification des activités. Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, cette programmation définit les projets d'actions de formation, leur échéancier ainsi que leur mise en œuvre.

Article 2

Contrat d'apprentissage

Article 2.1

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Sauf dérogation, l'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

Article 2.2

Politique de la branche

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période de 2 mois prévue à l'article L. 6222-18 du code du travail.

L'employeur doit être attentif à la qualité de la formation dispensée à l'apprenti.

Il doit ainsi permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Article 2.3

Moyens mis en œuvre

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin que les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers soient mobilisés, les parties signataires :

- décident qu'une partie de la contribution légale au titre de la professionnalisation due par les entreprises de la branche est destinée au financement des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation, sous contrat d'apprentissage, des diplômes professionnels reconnus dans la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

L'OPCA désigné est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la CPNEFP et du suivi de l'exécution de cette décision ;

- invitent toutes les entreprises de la branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA de branche en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage et à affecter leur taxe d'apprentissage à des CFA et des établissements de formation formant à des métiers intéressant la branche.

La branche communiquera sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

Article 3

Contrats de professionnalisation

Article 3.1

Objectif

De manière générale, le contrat de professionnalisation permet d'obtenir un diplôme, une qualification, un titre à finalité professionnelle ou une certification professionnelle reconnue par la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Néanmoins, les signataires du présent accord souhaitent que ces mesures soient utilisées prioritairement pour l'accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Article 3.2

Prise en charge

La CPNEFP détermine annuellement les orientations de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais annexes relatifs à ces mesures.

Article 3.3

Public

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé, dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 3.4

Rémunération

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont rémunérés en pourcentage du Smic et au minimum selon le barème suivant :

BÉNÉFICIAIRE	SALARIÉ ENTRE 18 et 20 ans révolus	SALARIÉ ENTRE 21 et 25 ans révolus	SALARIÉ DE 26 ans et plus
Non titulaire du baccalauréat	55 % du Smic	80 % du Smic	100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle
Titulaire du baccalauréat	65 % du Smic	90 % du Smic	

Article 3.5

Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Si le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, l'action de professionnalisation réalisée au début de la relation contractuelle est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être prolongées jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ;
- les CQP de la branche professionnelle ;
- des actions visant l'obtention d'un diplôme de l'Education nationale ou du ministère de l'agriculture ou d'un titre délivré par le ministère chargé du travail.

En tout état de cause, les actions de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, respectent la durée minimale définie par les dispositions légales.

La durée maximale des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle (fixée par l'avenant créant le CQP) ou visant un diplôme ou un titre peut excéder 25 % de la durée totale des contrats.

L'OPCA de la branche professionnelle communique à la CPNEFP un bilan annuel sur ces mesures. Au regard de celui-ci, la CPNEFP ajustera sa politique de formation en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Article 4

Tutorat et maîtres d'apprentissage

Dans le cadre du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage, la désignation respectivement d'un tuteur et d'un maître d'apprentissage est obligatoire. Elle reste cependant optionnelle pour les périodes de professionnalisation sauf exceptions précisées dans cet article.

Les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en place les conditions nécessaires à l'exercice de leur mission conformément à la réglementation en vigueur.

Les signataires du présent accord reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation ou dans le cadre de l'apprentissage sous la terminologie de maître d'apprentissage. Ce développement est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment techniques.

Le développement des missions des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage constitue une condition essentielle de réussite de la politique de formation et de développement des compétences et des qualifications menée par la branche professionnelle.

Les signataires s'entendent sur l'importance de poursuivre et de renforcer la campagne nationale de formation de tuteurs appuyée sur les opérateurs de la branche professionnelle. Pour faciliter le développement du tutorat et des maîtres d'apprentissage et veiller à leur intérêt, tant pour le ou les salariés chargés de cette mission, que pour le salarié tutoré ou accompagné, les entreprises pourront confier cette mission à des salariés volontaires ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation ou d'apprentissage visé.

Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés titulaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. Quand l'employeur assure lui-même le tutorat, le nombre de « tutorés » ne pourra être supérieur à deux salariés. L'exercice de la mission ainsi confiée au salarié « tuteur » devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le « tutoré » dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le « tutoré » qui participe à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le « tutoré », par la mise en œuvre d'une action de formation interne ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par lui dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, les signataires du présent accord rendent obligatoire la désignation d'un tuteur et recommandent sa formation. Cette « formation tuteur » est organisée et dispensée par un organisme habilité à cet effet par la CPNEFP. La prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale est déterminée annuellement par la CPNEFP.

Les partenaires sociaux, dans l'optique de favoriser le développement de la fonction tutorale, incitent les entreprises à valoriser la mission de tuteur exercée par le salarié, cette reconnaissance pouvant passer par la mise en place d'avantages sociaux, de primes, d'évolutions de carrière.

Article 5

Période de professionnalisation

Article 5.1

Salariés bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée et aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de fixer des priorités, en lien notamment avec la politique d'abondement au CPF mise en place.

Article 5.2

Objectifs de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition de savoir-faire en entreprise.

Elles ont pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche professionnelle ;

- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles conformément aux dispositions réglementaires ;
- une certification inscrite à l’inventaire de la CNCP mentionné à l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de fixer des priorités, en lien notamment avec la politique d’abondement au CPF mise en place.

Article 5.3

Durée de la formation

La durée de l’action de formation ne peut être inférieure à 70 heures, sauf pour les formations sanctionnées par une certification inscrite à l’inventaire de la CNCP, pour la validation des acquis de l’expérience et dans le cadre de l’abondement du compte personnel de formation.

Dans le cadre de la préparation d’un des CQP de la branche professionnelle, elle ne peut dépasser la durée maximale des actions fixée dans l’avenant créant le CQP visé.

Article 5.4

Rémunération

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l’entreprise. Celles effectuées hors temps de travail donnent lieu, quant à elles, au versement de l’allocation de formation selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

Compte personnel de formation (CPF)

Article 6.1

Conditions d’ouverture et de calcul des droits

Un compte personnel de formation (CPF) est instauré, à compter du 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d’au moins 16 ans qu’elle soit salariée, ou demandeur d’emploi. Par dérogation, le compte personnel de formation est ouvert dès l’âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d’apprentissage, s’il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l’ensemble de ses droits à la retraite.

Il vient en remplacement du droit individuel à la formation (DIF).

Le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014, qui pour les salariés de la branche pouvait aller jusqu’à 144 heures, est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015, et ce jusqu’au 1^{er} janvier 2021, sans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié.

Ainsi, afin de permettre leur utilisation, les employeurs informeront par écrit leurs salariés au plus tard le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF. C’est au salarié de conserver le justificatif des heures DIF acquises, à présenter lors des demandes de formation dans le cadre du CPF.

Le solde DIF n’est pas pris en compte pour le calcul du plafond d’acquisition des droits du CPF. Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec les heures créditées au titre du CPF, dans la limite de 150 heures dans le cadre d’une même demande.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la caisse des dépôts et consignations (<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>). Les heures acquises au cours de 1 année sont inscrites au compte personnel de formation à la fin de l'année par la Caisse des dépôts et consignations.

Article 6.2

Modalités de mise en œuvre du CPF

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à sa seule initiative.

Ainsi, le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel constitue le moment opportun pour échanger sur les besoins en formation et faire part de ses demandes d'utilisation éventuelles du compte personnel de formation en complément des obligations de formation de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 6.3

Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont :

- d'une part :
 - les formations permettant d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, et ce conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail ;
 - l'accompagnement à la VAE (validation des acquis de l'expérience) mentionné à l'article L. 6313-11 du code du travail.

Ces deux dernières catégories de formation sont mobilisables de droit auprès de l'employeur et pendant le temps de travail, donc rémunérées, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

- d'autre part, les formations sanctionnées par :
 - une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ;
 - une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Ces trois dernières formations sont éligibles si elles figurent sur au moins une des listes établies par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et crèmerie ;
- le comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation professionnelle (COPAREF).

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche. Pour ce faire, la CPNEFP s'appuie en particulier sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur les éléments fournis par son OPCA, notamment les bilans de la branche.

L'information sur les formations éligibles au compte figure sur le service dématérialisé administré par la caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Article 6.4

Politique d'abondement

Les signataires du présent accord s'entendent sur le caractère éminemment prioritaire du compte personnel de formation pour les salariés et les entreprises de la branche professionnelle.

A ce titre, la branche professionnelle souhaite favoriser le développement du compte personnel de formation dans le cadre d'une politique associant besoins du salarié et des entreprises ressortissantes et s'inscrivant dans une logique de trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de dynamique de développement des compétences et qualifications en son sein.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :

- des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- le cas échéant, des publics bénéficiaires ;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti ;
- du budget à y consacrer et de la nature des fonds à mobiliser.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur.

Article 6.5

Interaction avec le compte personnel de prévention de la pénibilité

L'un des objectifs du compte personnel de prévention de la pénibilité, instauré par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, est de réduire l'exposition des salariés aux risques professionnels et d'accéder à des postes moins ou non exposés.

A ce titre, le compte personnel de prévention de la pénibilité peut s'articuler avec le compte personnel de formation, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6.6

Modalités de prise en charge

Les frais occasionnés par la formation suivie par le salarié au titre de ses heures inscrites sur son compte personnel de formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche ou par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise pouvant porter gestion en interne du compte personnel de formation.

L'OPCA fixe les conditions de prise en charge des frais liés au compte personnel de formation.

Article 7

Conseil en évolution professionnelle

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail, tous les salariés de la branche ont accès à compter du 1^{er} janvier 2015 au conseil en évolution pour les accompagner pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Il s'agit d'une prestation gratuite et confidentielle relevant du service public d'orientation et dispensée (donc externe à l'entreprise) sur tout le territoire par des structures labellisées notamment les Fongecif, Pôle emploi, l'APEC, les missions locales et les CAP emploi.

Article 8

Validation des acquis de l'expérience

La mise en œuvre et le développement des démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) constituent une orientation essentielle dans la politique de formation et de développement des compétences et qualifications menée par la branche.

Les signataires du présent accord s'entendent pour accompagner l'évolution professionnelle des salariés et favoriser la valorisation des métiers en donnant la possibilité aux salariés d'accéder à un CQP de la branche professionnelle.

Le salarié respectant les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur est à l'initiative de la demande de VAE, notamment au travers de son compte personnel de formation. Les employeurs peuvent également la proposer à un salarié et inscrire cette démarche au titre de leur plan de formation.

Article 9

Certificats de qualification professionnelle

Sous-section 1

Principes généraux du dispositif rénové

Article 9.1

Philosophie du dispositif et priorités de la branche

Les signataires réaffirment l'intérêt des CQP au sein de leur branche professionnelle dans l'objectif de :

- développer l'attractivité des métiers existants dans la branche ;

- sécuriser les parcours en professionnalisant les salariés et les nouveaux arrivants, au sein de la branche professionnelle en développant la reconnaissance métier ;
- offrir des trajectoires professionnelles aux salariés en place dans les entreprises ;
- favoriser et accompagner la création et la reprise d'entreprises commerciales ;
- répondre aux attentes du consommateur en développant une offre de service client adapté ;
- répondre aux évolutions de l'appareil commercial.

La branche professionnelle a donc décidé la mise en œuvre d'une rénovation de ses CQP afin notamment, de :

- répondre au besoin d'actualisation des formations préparant aux CQP de la branche et des certifications, au travers de référentiels adaptés ;
- traduire par lesdits référentiels l'évolution et la reconnaissance professionnelles au sein des métiers de la branche professionnelle et accompagner les parcours de formation ;
- garantir la cohérence des formations pour répondre aux besoins des entreprises et aux projets des salariés ;
- préciser le rôle essentiel des tuteurs dans la capitalisation et la transmission des compétences et qualifications dans les entreprises et la branche professionnelle.

Les CQP de la branche sont prioritaires dans leur mise en œuvre et dans leur financement, quel que soit le dispositif de prise en charge.

Le CQP est composé :

- d'un référentiel de compétences ;
- d'un référentiel de certification.

Et il est inscrit au RNCP.

Article 9.2

Objectif des certificats de qualification professionnelle

Les CQP de la branche professionnelle attestent de l'acquisition des compétences et qualifications nécessaires à l'exercice des métiers de la branche. La CPNEFP est souveraine dans les orientations stratégiques de mise en œuvre et la délivrance des CQP.

Article 9.3

Modalités de création, de renouvellement, de suppression

Les partenaires sociaux, représentés à la CPNEFP, proposent la création d'un CQP dans le contexte des métiers relevant du champ d'application de la présente convention collective. La CPNEFP examine l'opportunité de cette création.

Chaque CQP est créé par un avenant spécifique. La création du CQP vaut pour une période probatoire de 2 ans qui tient lieu d'expérimentation.

Au terme de cette période, le CQP est évalué selon des critères définis paritairement et est en conséquence :

- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit reconduit, après ajustements validés en CPNEFP, pour une durée de 3 ans renouvelable. Les modifications apportées s'appliquent alors aux cycles de formation débutant après la décision de modification prise par la CPNEFP ;
- soit supprimé par la CPNEFP.

La CPNEFP peut décider à tout moment de créer, modifier ou supprimer un CQP, notamment en cas d'inadéquation de l'offre de CQP de la branche professionnelle au regard des évolutions du marché ou des diplômes et titres professionnels existants.

Article 9.4

Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Tout CQP créé est enregistré au RNCP. Cet enregistrement a pour objectif le développement de l'attractivité des CQP de la branche professionnelle auprès du public, ainsi que l'accès à un panel élargi de financements pour les actions de formation préparant à ces CQP.

Sous-section 2

Parcours de formation professionnelle de la branche

Article 9.5

Parcours CQP

Les signataires décident de l'ordonnancement des CQP de la branche professionnelle en un « parcours de professionnalisation ». Ce parcours répond à l'objectif de la branche de garantir une évolution professionnelle des salariés, en son sein, tout au long de leur vie professionnelle.

Article 9.6

Modularisation des parcours de formation des CQP

Les référentiels de formation résultant des référentiels de compétences sont articulés sous forme de modules de formation suivant une progression pédagogique proposée par la branche professionnelle. Ces modules forment des domaines ou blocs de compétences distincts qui ont pour objectifs :

- d'adapter les besoins de formation aux typologies des entreprises et des salariés du secteur du commerce alimentaire de détail ;
- d'améliorer l'accessibilité aux CQP par la voie de la VAE.

Le contenu de la formation présenté sous la forme des référentiels de formation est de la compétence exclusive de la branche professionnelle. La CPNEFP délègue à l'AFFLEC la coordination et la mise en application des référentiels de formation dans le cadre du suivi des organismes de formation habilités.

Les partenaires sociaux souhaitent que les CQP puissent être accessibles par bloc de compétences ainsi que le prévoit la loi. Aussi, ils veilleront à revoir, si nécessaire, l'ingénierie de certification de leurs CQP afin qu'elle réponde à la définition qui sera donnée des blocs de compétences.

Sous-section 3

Règles de mise en œuvre et de gestion des CQP

Article 9.7

Public concerné

Les CQP sont délivrés par la CPNEFP aux personnes suivantes :

- les salariés dans une entreprise visée par le champ d'application de la présente convention collective, quel que soit le dispositif de prise en charge financière ;
- les personnes salariées ou non de la branche ayant un projet professionnel défini dans la branche professionnelle dans le cadre d'un reclassement, d'une reconversion, d'une réorientation, d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Article 9.8

Organismes habilités

La CPNEFP décide souverainement de l'attribution de l'habilitation à proposer une formation préparant aux CQP de la branche professionnelle aux organismes de formation qui en font la demande ou qui ont été présentés par l'organisation professionnelle concernée.

La demande est formalisée par un dossier d'habilitation adressé à l'AFFLEC qui procède à son instruction. L'AFFLEC présente à la CPNEFP les dossiers des organismes remplissant les conditions optimales de mise en place et de pérennisation des formations préparant aux CQP de la branche professionnelle.

Les signataires confient à l'AFFLEC la vérification de la mise en œuvre des préconisations de la branche professionnelle quant au contenu de la formation préparant au CQP de la branche par les organismes de formation habilités.

La CPNEFP peut décider du retrait de l'habilitation, notamment dans les cas suivants :

- non-respect de la convention d'habilitation ;
- modification de la situation juridique et/ou économique de l'organisme de formation.

La branche et l'OPCA de branche se montreront attentifs à la mise en œuvre par les organismes de formation, des dispositions légales et réglementaires relatives à la qualité de la formation.

Article 9.9

Modalités d'évaluation et d'attribution

Article 9.9.1

Evaluation

La CPNEFP délègue l'évaluation à une commission paritaire d'évaluation (ou jury). Cette commission d'évaluation est composée au minimum de trois membres (ou jurés). Ces membres sont désignés selon les modalités établies par les avenants créant les CQP. La commission d'évaluation évalue les candidats sur la base des référentiels de compétences et de certification propres à chaque CQP.

Article 9.9.2

Modalités d'attribution

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié, à l'attention de la commission paritaire de certification de la CPNEFP, selon les modalités prévues par l'avenant créant le CQP. La CPNEFP décide souverainement de l'attribution du CQP aux candidats ayant présenté les épreuves de certification.

Elle peut décider de proposer au candidat de repasser tout ou partie des épreuves dans les 2 ans suivant la date de la décision de la CPNEFP.

Dans le cadre de la VAE, les candidats conservent le bénéfice des épreuves de certification passées avec succès pendant 5 ans au maximum.

Au terme de ce délai, les éléments de leur dossier ne pourront faire l'objet d'une nouvelle instruction.

Il est institué une mention « Félicitations du jury » qui gratifie les candidats ayant démontré leur excellence, dans la maîtrise des compétences et qualifications attendues, lors de toutes les épreuves et selon tous les avis intervenant dans la certification. La CPNEFP est souveraine dans l'attribution de cette mention.

Les décisions de la CPNEFP sont communiquées par l'AFFLEC à l'organisme de formation ayant présenté les candidats au CQP.

Article 9.10

Recours

La CPNEFP peut être saisie, par le candidat, d'un recours contre l'une de ses décisions de refus d'attribution dans un délai de 6 mois suivant la date de la CPNEFP ayant statué sur l'attribution ou

non du CQP. La CPNE procède au réexamen du dossier du candidat. La CPNEFP reste souveraine dans sa décision.

Article 9.11

Classification

Le titulaire du CQP qui aura acquis 6 mois d'ancienneté, dans le métier et au poste correspondant au CQP, doit accéder au niveau de classification dudit CQP. Ce délai de 6 mois court à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP. Ce délai est fixé à 3 mois d'ancienneté dans la même entreprise pour le CQP « Employé de vente du commerce alimentaire de détail ». Le candidat ayant obtenu le CQP par la voie de la VAE accède au niveau de classification correspondant dès la date de délivrance du certificat, sous réserve qu'il occupe le poste correspondant.

Sous-section 4

Modalités d'accès aux CQP

Article 9.12

Modalités d'accès par la voie de la formation

Les CQP de la branche professionnelle sont accessibles par les voies prévues par la formation professionnelle continue et selon les modalités définies par les dispositions conventionnelles spécifiques, les dispositions légales et réglementaires.

Article 9.13

Modalités d'accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les CQP sont accessibles par la VAE lorsqu'il peut être justifié d'une expérience professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, d'au moins 3 ans au cours de laquelle ont été mises en œuvre des compétences en lien avec le CQP visé.

Les signataires du présent accord confient à l'AFFLEC l'instruction des dossiers de VAE.

Dans le cadre d'une démarche d'accès à un CQP de la branche professionnelle, le candidat à la VAE doit se présenter aux épreuves de certification prévues, pour cette modalité, par l'avenant créant le CQP.

Pour la VAE, le dispositif d'accès à un CQP de la branche comprend :

- un stage « Démarche VAE » de 7 heures réalisé par un organisme habilité à cet effet par la CPNEFP ;
- un accompagnement de 35 heures réalisé par l'organisme habilité à cet effet par la CPNEFP ;
- un complément de formation d'une durée maximale de 150 heures pourra être proposé et sera dispensé par les organismes habilités par la CPNEFP. Il peut être mis en œuvre pendant la période d'accompagnement et peut être renouvelé en cas de validation partielle du dossier de VAE par la commission d'évaluation ;
- une évaluation.

Sous-section 5

Tutorat

Article 9.14

Dispositions spécifiques au tutorat du salarié en CQP

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, les signataires rendent obligatoire la désignation d'un tuteur et recommandent sa formation et son accompagnement. La formation et l'accompagnement des tuteurs sont réalisés par les organismes de formation

habilités à cet effet par la CPNEFP. La formation est adaptée aux différents niveaux des CQP de la branche.

Les missions tutorales sont confiées à des professionnels volontaires ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification professionnelle visé. Un tuteur ne peut exercer cette fonction qu'à l'égard de deux salariés au maximum s'il est lui-même chef d'entreprise, trois au maximum s'il est salarié.

La prise en charge des coûts liés à la fonction tutorale est proposée par la CPNEFP et validée par la SPP de la branche professionnelle.

Sous-section 6

Formation interne

Article 9.15

Formation interne

La branche professionnelle institue dans le cadre des formations préparant aux CQP une prise en charge financière d'un volume de formation en entreprise, intitulé « Formation interne », dispensé directement par l'entreprise.

Celui-ci est défini selon les modalités établies par les avenants créant les CQP.

Article 10

Entretien professionnel

Les signataires du présent accord s'entendent sur l'importance de poursuivre et de renforcer la politique de formation et de développement des compétences et qualifications conduite par la branche professionnelle en faveur de la professionnalisation des entreprises, des salariés et de la sécurisation des parcours, ainsi que de la création et de la reprise d'entreprises commerciales. Ils considèrent comme essentiel d'encourager, de promouvoir et d'impliquer les salariés dans leur évolution professionnelle.

A ce titre, ils soulignent le rôle central et obligatoire des entretiens professionnels qui se différencient des entretiens annuels et/ou d'évaluation en place dans les entreprises.

Tout salarié bénéficie au moins tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière, destiné aux salariés d'au moins 45 ans, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures s'il est embauché à temps plein et de 130 heures s'il est à temps partiel à hauteur de 30 € par heure.

Les axes dans lesquels devra s'inscrire cet entretien professionnel sont les suivants :

Pour l'entreprise :

- faire l'inventaire des compétences mises en œuvre dans l'emploi ;
- recenser les besoins individuels de formation ;
- accompagner les évolutions professionnelles ;
- proposer des outils tels que le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience mobilisables dans le cadre d'un congé de bilan de compétences ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience ;
- rappeler au salarié que, pour ses projets personnels et en complément aux obligations de formation de l'employeur, il dispose d'un compte personnel de formation, qui lui donne droit à un financement pour une formation.

Pour le salarié :

- faire l'inventaire des compétences mises en œuvre dans l'emploi ;
- exprimer ses souhaits de formation et d'évolution professionnelle.

Les entretiens professionnels nécessitent une organisation et une préparation. Ils se déroulent sur le temps de travail. Les signataires insistent sur le fait que c'est l'entreprise qui en définit librement l'organisation dans le respect d'équité de temps imparti pour chacun des salariés. Les personnes en charge de mener ces entretiens devront être informées et formées en conséquence.

La branche travaillera à l'accompagnement des entreprises dans la mise en place des entretiens professionnels.

Elle mettra notamment à disposition des salariés et des entreprises un guide d'entretien professionnel.

Article 11

Passeport orientation 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, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles. Dans cette perspective, les signataires préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport orientation formation dématérialisé disponible sur le site du CPF géré par la caisse des dépôts et consignations, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et 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 certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences, qualifications et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans des documents annexés et en accord entre l'employeur et le salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont ce dernier a bénéficié.

Article 12

Contributions financières des entreprises

Article 12.1

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires du présent accord désignent l'AGEFOS-PME en tant qu'OPCA des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Une section paritaire professionnelle dédiée aux activités comprises dans le champ d'application de la convention collective est constituée au sein de l'AGEFOS-PME.

Article 12.2

Contribution légale obligatoire

Les entreprises doivent verser, chaque année, à l'OPCA désigné par la branche, pour le financement d'actions de formation professionnelle une contribution minimale dans les conditions déterminées par la loi et les textes réglementaires pris en son application :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, cette contribution est de 0,55 % de la masse salariale, sans pouvoir être inférieure à un montant minimal de 80 € (HT) ;
- pour les entreprises occupant au moins 10 salariés, cette contribution est de 1 % de la masse salariale.

Article 12.3

Contribution conventionnelle

Soucieux de pérenniser le développement de la formation professionnelle des salariés de la branche, les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche :

- pour les entreprises de moins de 20 salariés, cette contribution conventionnelle est de 0,15 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 20 à moins de 50 salariés, cette contribution est de 0,60 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette contribution est de 0,70 % de la masse salariale.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA, mais elle relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche qui décident de son usage et de sa répartition.

Cette contribution sera assise sur les salaires versés par les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 13

Révision de l'accord et négociation

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 14

Entrée en vigueur et formalités de dépôt

Le présent accord entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander sans délai son extension.

La fédération des fromagers de France est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 9 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNFD ;
FNDECB ;
FFE.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC.
FS CFDT.