

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

AVENANT N° 2 DU 17 NOVEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850071M
IDCC : 1512

Entre :

FPI,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de promouvoir et faciliter l'embauche dans la branche professionnelle de bénéficiaires de contrat de professionnalisation à tout niveau de qualification et suivre l'évolution légale du compte personnel de formation au bénéfice des actifs de la promotion immobilière, les parties conviennent de compléter et amender l'accord du 10 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle et son avenant du 20 février 2015 comme suit.

Article 1^{er}

L'article 3.1 « Contrat de professionnalisation » de l'accord du 10 novembre 2005 modifié par l'avenant du 20 février 2015 relatif à la formation professionnelle est désormais écrit ainsi :

« 3.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant une formation théorique dispensée en centre de formation et l'acquisition d'un savoir-faire sur un poste de travail en entreprise. Il peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de l'action de professionnalisation. Il peut également être conclu à durée indéterminée, l'action de formation se déroulant alors au début du contrat.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est notamment ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois dans les cas définis par la législation. L'action de professionnalisation peut également être portée à 24 mois :

- pour les personnes citées par l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Il en est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;
- il en est encore de même des personnes préparant un diplôme ou titre spécifique aux métiers de la promotion immobilière.

La durée de la formation (incluant les enseignements généraux, professionnels et technologiques, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires concernés par l'extension à 24 mois de l'action de professionnalisation.

La loi du 5 mars 2014 a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire. Ainsi les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner. Les conditions de cette désignation, le contenu et l'exercice des fonctions tutorales sont ceux définis par le code du travail. »

Article 2

Le II « Compte personnel de formation (CPF) » de l'accord du 10 novembre 2005 à la formation professionnelle modifié par l'avenant du 20 février 2015 est désormais écrit ainsi :

« II. – Compte personnel de formation (CPF) »

Le compte personnel de formation concerne tous les actifs et fait partie intégrante du compte personnel d'activité. Il est ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle.

Suivi du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du compte personnel de formation.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site internet dédié (www.moncompteformation.gouv.fr, www.moncompteactivite.gouv.fr).

Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte internet permet au salarié de connaître ses droits à CPF et d'accéder à la liste des actions éligibles au CPF.

Acquisition des droits à CPF

Le salarié travaillant à temps complet acquiert 24 heures par année de travail à concurrence de 120 heures et, au-delà 12 heures par an à concurrence d'un total de 150 heures. Le CPF des salariés

travaillant à temps partiel et/ou une partie de l'année est alimenté à due proportion du temps de travail effectué.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V ;
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Utilisation des droits à CPF

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation est de l'initiative du bénéficiaire. Pour les salariés, la demande de formation au titre du dispositif CPF est gérée par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

Lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en heures complémentaires afin d'assurer le financement de la formation. Les conditions, modalités et critères d'abondement au compte personnel de formation pourront être précisés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou la section paritaire professionnelle (SPP) dans le respect des compétences de ces instances.

Lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, une période de professionnalisation peut être mobilisée (sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 10 novembre 2005 à la formation professionnelle modifié par l'avenant du 20 février 2015 relatives à la période de professionnalisation). Le CPF peut également être articulé avec le congé individuel de formation.

La procédure administrative de demande de CPF est formalisée par l'OPCA désigné par accord de branche.

Actions éligibles

Les formations éligibles sont celles prévues dans les conditions définies par la réglementation. La liste des formations éligibles est accessible sur le site du CPF (www.moncompteformation.gouv.fr).

CPF et temps de travail

Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation sur le temps de travail ou hors temps de travail.

Lorsque la formation se déroule intégralement hors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la demande du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, participer au financement de la formation hors temps de travail.

Pendant le temps de formation hors temps de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de la protection accident du travail.

Lorsque la formation se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. La demande du salarié et la réponse de l'employeur doivent respecter les délais fixés par le code du travail.

Les formations portant sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi que les actions d'évaluation des compétences organisées préalablement ou postérieurement à ces formations, et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) peuvent être de droit suivies sur le temps de travail (avec maintien de la rémunération) sous réserve de l'accord de l'employeur quant au calendrier de déroulement des actions. Il en est de même pour les for-

mations demandées dans le cadre de l'abondement correctif (défini par l'article 4 de l'avenant du 20 février 2015 modifiant l'accord du 10 novembre 2005).

Financement de la formation

La cotisation formation, égale à 1 % de la masse salariale pour les entreprises employant 11 salariés et plus, comprend une part de cotisation (0,2 %) dédiée au financement du compte personnel de formation.

L'action mise en œuvre dans le cadre du dispositif du CPF est financée par l'OPCA désigné par la branche selon les modalités définies par lui, dans le respect de la législation en vigueur.

Le financement de la formation contient conformément à la loi un taux de cotisation spécifique pour les entreprises de moins de 11 salariés. Pour celles dont l'effectif est supérieur, un autre taux s'applique conformément à la loi. Il n'y a pas lieu de prévoir d'autre modalité spécifique qui serait liée à la taille de l'entreprise.

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter de sa signature. Le secrétariat de la commission paritaire est chargé de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes. Le secrétariat de la commission paritaire est par ailleurs mandaté pour en demander l'extension.

Fait à Paris, le 17 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)