

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

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

Accord du 27 mai 2020
relatif à l'entretien professionnel

NOR : ASET2050641M

IDCC : 2528

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNP FO ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis la loi du 5 mars 2014 n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, toute entreprise quels que soient sa taille et son secteur d'activité est tenue d'organiser :

- tous les 2 ans, un entretien professionnel abordant les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi, avec chacun de ses salariés quel que soit le contrat de travail. Cet entretien vient en remplacement de tous les entretiens professionnels et bilan d'étape professionnel existants ;
- et tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, sur la liberté de choisir son avenir professionnel, a apporté des modifications et aménagements au régime des entretiens professionnels.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a introduit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020.

C'est dans ce contexte, qu'il a été convenu et arrêté ce qui suit dans le cadre d'un accord négocié en CPPNI à laquelle l'ensemble des organisations patronales et salariales représenta-

tives au sein du grand champ d'application de la branche maroquinerie ont été invitées en application de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion de champs conventionnels.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de favoriser l'effectivité des entretiens professionnels en permettant une certaine souplesse de mise en œuvre en entreprise, afin de s'adapter aux réalités du terrain, en se saisissant d'une part de l'opportunité laissée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel de modifier notamment la périodicité des entretiens professionnels et le contenu de l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les 6 ans et d'autre part par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 qui a introduit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la maroquinerie, tel qu'il existe depuis l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels.

Article 3 | Généralités

L'entretien professionnel concerne toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité. De même, tous les salariés ayant au minimum 2 ans d'ancienneté sont concernés par les entretiens professionnels, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat aidé...). Les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qui ont la qualité de salariés, ne sont pas exclus de ces dispositions, et ceci même s'ils bénéficient par ailleurs d'un accompagnement dans le cadre de leur formation en alternance. L'entreprise utilisatrice autrement appelée entreprise d'accueil n'a pas à réaliser l'entretien professionnel pour les salariés mis à disposition, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

Les entretiens sont réalisés par l'employeur du salarié.

A. L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi (art. L. 6315-1 du code du travail).

En outre, cet entretien apporte des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) ;
- aux abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;
- au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est organisé au cours de l'année civile durant laquelle le salarié acquiert l'ancienneté y ouvrant droit. C'est-à-dire que l'entretien est organisé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre sans avoir nécessairement lieu à la date anniversaire du contrat de travail.

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental d'éducation à temps plein ou une période d'activité à temps partiel dans le cadre de ce même congé ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de proche aidant ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;

- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical ;
- un congé de solidarité familiale.

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste. Lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien l'année de l'entretien professionnel périodique, un seul entretien est réalisé.

B. Tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné au A du présent article fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Il est organisé au plus tard à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, etc.) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. La progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif. La progression professionnelle comprend la progression « verticale », au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité « horizontale », qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

Un compte rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien. Une copie est remise au salarié. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 (article L. 6315-1 du code du travail).

C. L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 introduit une période transitoire pour permettre aux employeurs de s'adapter aux nouvelles règles relatives à l'entretien professionnel.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de ses obligations relatives à l'état des lieux du salarié de deux manières différentes :

- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 mars 2014 en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures rappelées au paragraphe B du présent accord ;
- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 septembre 2018 et en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les employeurs devront respecter les règles du code du travail issues de la loi du 5 septembre 2018.

Article 4 | Modifications relatives à l'entretien professionnel

Le présent accord introduit les modifications ci-après, dont la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel ouvre la possibilité à savoir :

■ La périodicité des entretiens professionnels : les entreprises entrant dans le champ du présent accord auront la possibilité de tenir les entretiens professionnels selon la périodicité qui leur paraît la mieux adaptée sans que l'intervalle maximal entre deux entretiens puisse être supérieur à 3 années civiles pleines et sans que deux entretiens puissent être tenus au cours de la même année. Cette périodicité sera précisée par décision unilatérale de l'employeur.

À titre dérogatoire, pour la période allant de mars 2014 à décembre 2020, les entreprises entrant dans le champ du présent accord auront la possibilité de tenir au minimum un entretien professionnel.

■ Les thèmes abordés pendant les entretiens professionnels, porteront sur :

- les perspectives d'évolution professionnelle ou personnelle ;
- les moyens à mettre en place pour permettre ces évolutions ;
- en outre, il sera remis au salarié des informations, sur les sujets mentionnés au paragraphe A du présent accord.

■ Le contenu de l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les 6 ans devra démontrer au minimum que le salarié :

- a bénéficié d'une action de formation, qu'elle soit obligatoire ou non obligatoire :
 - définition de l'action de formation : la définition d'une action de formation change avec la loi du 5 septembre 2018. L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut notamment être réalisée en situation de travail ou, en tout ou partie, à distance ;
 - définition de la formation obligatoire : « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires » (art. L. 6321-2 du code du travail) ;
 - définition de la formation non obligatoire : toute action de formation qui permet d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Il est précisé qu'entre notamment dans cette catégorie le CACES ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, telle que définie au paragraphe B de l'article 3 du présent accord.

Article 5 | *Entrée en vigueur. Durée et formalités de dépôt et de communication de l'accord*

5.1. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à la date de son extension pour les entreprises non adhérentes.

5.2. Durée de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.3. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Chaque syndicat signataire ou adhérent pendant la durée du cycle de représentativité (et chaque organisation syndicale représentative au-delà) au cours duquel il est conclu peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision conclues dans le respect des conditions de représentativité définies par la loi se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

5.4. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée/avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

5.5. Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 27 mai 2020.

(Suivent les signatures.)