

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : 1404 | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION  
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

**Accord collectif du 18 septembre 2020**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050908M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA ;**

**DLR ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le prolongement de l'évolution de la législation en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit dans le cadre d'un accord destiné à actualiser en conséquence les stipulations conventionnelles existantes.

**Article 1<sup>er</sup> | Objectifs et priorités**

Les signataires du présent accord considèrent que la sécurisation des parcours professionnels par la construction de parcours de formation qualifiants validés doit être un objectif prioritaire des entreprises.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord doit permettre aux salariés de faire face aux évolutions des métiers et de la profession, de favoriser leur parcours professionnel et le déroulement de leur carrière dans l'objectif d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle.

Ils s'appuient sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans cette optique, les partenaires sociaux insistent sur l'intérêt de combiner les différents dispositifs de formation, validation des acquis de l'expérience (VAE), projet de transition professionnelle (PTP), voire le plan de développement des compétences, pour répondre à un objectif de formation professionnelle qualifiante validée par un diplôme, un titre, un CQP et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

## **Article 2 | Plan de développement des compétences (PDC)**

Le présent article se substitue à l'article 1.3 de l'accord du 2 juillet 2015.

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en compte les objectifs et les priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics, définis au niveau de la branche dans le présent accord, lors de l'élaboration du plan de développement des compétences et des actions de formation à mettre en œuvre.

Les actions sont classées en deux catégories :

- les actions de formation obligatoires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur qui définit les actions de formation requises pour l'exécution de bonne foi du contrat de travail afin de satisfaire son obligation d'adaptation des salariés aux fonctions ;
- les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences permet de réaliser des actions de formation en situation de travail (AFEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages issus de la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Le départ du salarié en formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, correspond à l'exécution d'une mission professionnelle et donc à l'exécution normale du contrat de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la protection sociale de l'entreprise. À ce titre, il est tenu d'une obligation d'assiduité et doit respecter les conditions de mise en œuvre de l'action de formation telles que prévues par son employeur.

Pour les actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail, les entreprises transmettent aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 semaines. Ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié. Ces formations en dehors du temps de travail nécessitent l'accord du salarié concerné.

Les signataires du présent accord demandent aux entreprises de prendre en charge par avance les frais prévisibles des salariés occasionnés par le départ en formation (restauration,

déplacement, hébergement). Pour les formations se déroulant en dehors du temps de travail, l'employeur peut également prendre en charge les frais induits par la garde d'enfant.

### **Article 3 | Compte personnel formation (CPF)**

Le présent article se substitue à l'article 4.2, supprime le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 4.3 et le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 4.4 de l'accord du 2 juillet 2015.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures conformément aux nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

L'inscription du crédit en euros s'effectue dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre suivant l'année d'acquisition.

Le compte est consultable sur [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr). Le salarié peut également se connecter via l'application mobile « Mon compte formation ».

Le salarié peut se former de sa propre initiative via son CPF.

#### **3.1. Modalités d'alimentation du CPF**

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019 le crédit annuel d'euros pour se former (plafonné dans les conditions définies par la loi).

Pour les salariés « moins qualifiés » (niveau BEP, CAP), conformément à l'article L. 6323-11-1 du code du travail, le montant annuel du crédit CPF est majoré conformément aux dispositions légales.

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité.

Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables leur seront appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continuera d'acquérir un droit à CPF.

#### **3.2. Mise en œuvre du CPF**

Les 2 derniers alinéas de l'article 4.6 de l'accord du 2 juillet 2015 sont remplacés par la rédaction suivante :

« Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en-dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur. Si l'exercice du CPF nécessite à cette occasion une autorisation d'absence (congés annuels, journées RTT,

congés sans solde...), l'accord de l'employeur est alors requis pour cette autorisation d'absence conformément à la réglementation propre à chaque type d'absence. Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, une autorisation d'absence par l'employeur est nécessaire. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

Il en est de même lorsque la formation est financée au titre des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la VAE. Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération. »

L'article 4.6 de l'accord du 2 juillet 2015 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les formations financées dans le cadre du CPF lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation. Il en est notamment ainsi lorsque l'action de formation permet de concilier les souhaits du salarié et les besoins de l'entreprise. »

### 3.3. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations définies par l'article L. 6323-6 du code du travail et sanctionnées :

- par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles les actions de formation permettant notamment :

- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ; ou
- de faire valider les acquis de l'expérience ; ou
- de réaliser un bilan de compétences ; ou
- de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ; ou
- de créer ou reprendre une entreprise.

Seuls les certificats de qualification professionnelle (CQP) ou blocs de compétences inscrits au RNCP sont éligibles au compte personnel de formation.

### 3.4. Abondement du CPF

L'article 4.5 de l'accord du 2 juillet 2015 est désormais rédigé ainsi :

« Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales, c'est-à-dire, à la date de signature du présent accord :

- dans les hypothèses prévues par l'article L. 6323-13 du code du travail ;
- par application de l'article L. 6323-14 du code du travail qui prévoit la possibilité d'un abondement par accord collectif portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires ;
- par application de l'article L. 6323-4-II du code du travail qui prévoit différentes possibilités d'abondement pour assurer le financement d'une formation dont le coût est supérieur au montant inscrit sur le compte personnel de formation du salarié. »

## Article 4 | *Projet de transition professionnelle (PTP)*

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

### 4.1. Formations financées par le PTP

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

### 4.2. Conditions et modalités

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

### 4.3. Rémunération et droits en PTP

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par les articles D. 6323-18-1 et suivants du code du travail.

Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou syndical au sein de l'entreprise ou de la branche. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

## Article 5 | *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

La POE est mise en œuvre pour répondre aux besoins identifiés par la branche sur les emplois relevant des services techniques, magasin de vente, en accord avec le conseil d'administration de l'OPCO conformément aux dispositions de l'article L. 6326-3 du code du travail.

## **Article 6 | Égalité femme/homme dans le domaine de la formation**

Les discussions antérieures à la conclusion du présent accord ont pris en compte l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

## **Article 7 | Entretien professionnel**

Le présent article se substitue à l'article 6 de l'accord du 2 juillet 2015.

Un entretien professionnel est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

### **7.1. Bénéficiaires**

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans avec la possibilité pour les entreprises de l'étendre à 3 ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

### **7.2. Finalité**

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien périodique est en effet l'occasion d'une analyse des besoins du salarié auxquels une action de formation permettrait de répondre, en termes de maintien ou de développement des compétences, compte tenu de l'évolution prévisible de l'emploi exercé, des objectifs de l'entreprise et du projet professionnel ou personnel du salarié.

À cette fin, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien les aider à faire le point sur leur situation et leurs compétences professionnelles ou encore les accompagner dans leurs projets professionnels.

Il doit dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et des possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

### **7.3. Modalités**

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur.

L'employeur définit les conditions d'organisation des entretiens. Il en informe le comité social et économique lorsqu'il existe. Le comité social et économique peut émettre des observations sur celles-ci.

L'employeur rend compte par écrit au salarié des conclusions et, le cas échéant, des propositions d'action de formation de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Ainsi, quand deux entretiens sont organisés l'un à la suite de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

Il se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés, en tenant compte de la mise en œuvre dans l'entreprise des actions conduites dans le cadre du plan de développement des compétences, notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs de formation existants ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- la possibilité pour le salarié d'utiliser son compte personnel de formation visé à l'article 3 du présent accord ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques qui peuvent en découler.

Les besoins ainsi identifiés font l'objet, après analyse, et dans toute la mesure du possible, de propositions d'actions de formation, en lien avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sein de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du financement du plan de développement des compétences et/ou être articulées avec d'autres dispositifs tels que le compte personnel de formation.

Les signataires s'entendent pour que les entreprises s'emploient à :

- former l'encadrement à la conduite d'entretien et prendre en charge la formation des personnes assurant la mise en œuvre des entretiens professionnels ;
- préparer l'entretien, et informer le salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien ;
- réaliser l'entretien individuel dans un milieu adapté ;
- formaliser dans un document accessible au salarié les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations.

Les entreprises définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en particulier en termes de planification et de support pour la formalisation des conclusions, afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions.

#### **7.4. Périodicité**

Indépendamment de l'entretien prévu au paragraphe 7.1 ci-avant, tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un récapitulatif du parcours professionnel.

Cet état des lieux permet de vérifier si le salarié a bénéficié de l'entretien prévu au paragraphe 7.1 et s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

### **Article 8 | *Le contrat d'apprentissage***

Le présent article se substitue à l'avenant du 24 novembre 2011 relatif à l'apprentissage.

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.



L'apprentissage concourt en effet aux objectifs éducatifs de la nation. 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 certification professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage, conclu conformément aux articles L. 6221-1 et suivants du code du travail, peut avoir une durée déterminée ou indéterminée. Il peut être conclu entre 16 ans au moins et 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Dans certaines conditions, le minimum d'âge peut être abaissé à 15 ans.

En revanche, la période d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, celle-ci variant de 6 mois à 3 ans en fonction de la profession et des niveaux de qualification acquis et visés.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un atout pour l'entreprise. Il améliore l'intégration des jeunes, diffuse la culture de l'alternance dans l'entreprise, et fidélise les salariés.

Un maître d'apprentissage ne peut pas assurer le suivi de plus de deux apprentis en même temps.

Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- organisant le suivi des périodes en entreprise et participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation, ou dans le cadre du dispositif « Pro-A ».

L'apprenti est rémunéré selon un salaire déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité si elles le souhaitent de valoriser les salaires des apprentis.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ce dispositif s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'entrée en vigueur du présent accord. Les contrats en cours seront aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.



L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée 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.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'apprentissage représente un enjeu essentiel dans la création de viviers de compétences, notamment dans les métiers en tension.

## **Article 9 | Le contrat de professionnalisation**

Le présent article se substitue à l'article 2 (contrat de professionnalisation) de l'accord du 2 juillet 2015.

### **9.1. Objectif et public**

Les signataires souhaitent promouvoir une politique ouverte et rester le plus large possible pour permettre aux entreprises de développer l'alternance en fonction de leurs besoins réels de formation.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il est en effet ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle correspondant aux besoins de la branche et à celle qui souhaite compléter sa formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion.

### **9.2. Priorités**

Sont pris en charge en priorité par l'OPCO compétent dans la branche les contrats de professionnalisation permettant l'obtention :

- a) D'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle correspondant aux besoins de la branche.
- b) D'un certificat de qualification professionnelle de la branche.
- c) D'une qualification professionnelle permettant l'accès à un emploi dans la branche, notamment ceux visés par les emplois repères de l'avenant n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois.

La CPNE dresse et met à jour la liste des diplômes, titres et certificats de qualification de la branche répondant aux besoins de la profession mentionnés aux *a* et *b* ci-dessus.

La liste des qualifications professionnelles visées au *c* est établie par la CPNE à partir des éléments d'information communiqués par la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO et de l'observatoire des métiers de la branche.

Ces listes sont communiquées à l'OPCO et sont disponibles sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications.

### **9.3. Durée du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

La durée du contrat de professionnalisation quand il est à durée déterminée, ou celle de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 24 mois.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois avec une durée totale supérieure à 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du

travail pour la durée nécessaire à la préparation de la qualification supérieure ou complémentaire ou pour permettre d'obtenir la qualification visée dans les cas prévus au 2° de l'article L. 6325-7 du code du travail.

Toutefois, en cas de renouvellement pour une des raisons définies par l'article L. 6325-7 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation peut excéder 24 mois en application de ce renouvellement.

La durée de l'avenant de renouvellement est fixée par la période rendue nécessaire pour l'obtention de la qualification supérieure ou complémentaire ou pour l'obtention de la qualification visée dans les cas prévus aux 2° de l'article L. 6325-7 du code du travail.

Les durées portées jusqu'à 24 mois intéressent :

- le public visé à l'article 9.1 du présent accord, et en particulier ceux dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat ; ou
- toute formation ou parcours débouchant sur un diplôme ou un titre à finalité professionnelle correspondant aux besoins de la branche, un certificat de qualification professionnelle de la branche, une qualification professionnelle permettant l'accès à un emploi dans la branche, notamment ceux visés par les emplois repères de l'avenant n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois.

#### **9.4. Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement**

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques peut dépasser 25 % lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation correspond aux objectifs et aux publics visés à l'article 9.1 du présent accord.

La durée mentionnée au paragraphe précédent peut dépasser 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en cas d'utilisation des possibilités ouvertes par l'article L. 6325-7 du code du travail.

Afin d'assurer un suivi de nature à atteindre les objectifs fixés par les parties au contrat de professionnalisation, les signataires du présent accord soulignent l'importance du rôle de la fonction tutorale dans la mise en œuvre de ce contrat.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le contenu de la formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre dans le cadre de son emploi.

En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée et le contenu de la formation.

Cette modification ne prend toutefois effet qu'après l'accord de prise en charge par l'OPCO compétent qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

#### **9.5. Rémunération**

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon le tableau suivant :

*(Voir page suivante.)*

	Salarié âgé de moins de 21 ans	Salarié âgé de 21 à 25 ans	Salarié âgé de 26 ans et +
Titulaire d'un diplôme minimum professionnel ou diplôme professionnel inférieur au baccalauréat	55 % du Smic	70 % du Smic	85 % du salaire minimum correspondant au coefficient d'entrée, avec un minimum égal au Smic
Si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à un baccalauréat professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de même niveau	65 % du Smic	80 % du Smic	

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la seconde année.

Pour les salariés dont le contrat de professionnalisation ou la durée de la période de professionnalisation excède 12 mois, la rémunération définie ci-dessus est majorée de 10 points à partir du 13<sup>e</sup> mois. Il en est de même pour les salariés dont le contrat de professionnalisation à durée déterminée est renouvelé dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

## 9.6. Financement par l'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

## 9.7. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

## Article 10 | Tutorat

### 10.1. Objectif et mission du tuteur ou maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

La fonction tutorale a notamment pour objets :

- de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des dispositifs d'apprentissage, de professionnalisation et de « Pro-A » ;
- 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.

## 10.2. Conditions du tutorat

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur une liste de volontaires, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur appartient obligatoirement à l'établissement dans lequel travaille le salarié à former. Sans que cela puisse faire obstacle au volontariat, compte tenu de la structure des entreprises de la branche, le tuteur peut être l'employeur lui-même s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le rôle du tuteur est essentiel : il doit posséder non seulement une autorité professionnelle reconnue mais aussi des qualités de communication et de pédagogie.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de « Pro-A », ou de contrat d'apprentissage.

Il assure également la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes. Pour ce faire, il consacre au moins 2 heures par semaine à chaque salarié dont le tutorat lui a été confié.

Pour favoriser l'exercice de ces missions, le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil, et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

### **Article 11 | Désignation de l'OPCO par la branche**

L'opérateur de compétences désigné par la branche est celui de l'économie de proximité, conformément aux dispositions de l'accord du 6 mars 2019 portant désignation d'un opérateur de compétences dans la branche.

Le financement du dispositif de formation est fixé conformément aux dispositions des articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail.

### **Article 12 | Portée de l'accord**

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle, ne peut déroger au présent accord que s'il comporte des garanties au moins équivalentes.

### **Article 13 | Entreprise de moins de 50 salariés**

Les dispositions contenues dans le présent accord s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour celles pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

### **Article 14 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par les dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il est mis fin aux accords suivants :

- accord du 20 novembre 2009 et l’avenant n° 1 du 3 décembre 2013 relatifs aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) visés à l’article L. 6332-19, dénoncés par l’entrée en application de l’avenant du 2 juillet 2015 ;
- avenant du 24 novembre 2011 relatif à l’apprentissage ;
- avenant n° 1 du 16 février 2016 à l’accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle ;
- avenant n° 2 du 16 février 2016 à l’accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle ;
- avenant n° 3 du 21 février 2017 à l’accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle.

Toute révision et toute dénonciation sont soumises aux articles 1.21 et 1.22 de la convention collective nationale.

## **Article 15 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord a été notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d’application.

Il est établi en suffisamment d’exemplaires pour qu’un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

À ce titre, les parties signataires conviennent de procéder à la demande d’extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 18 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)