ACCORD NATIONAL RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES D'INSTALLATION SANS FABRICATION, Y COMPRIS ENTRETIEN, REPARATION, DEPANNAGE, DE MATERIEL AERAULIQUE, THERMIQUE, FRIGORIFIQUE ET CONNEXES

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de compléter et mettre à jour les dispositions de l'accord formation du 7 décembre 2004 applicable dans la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexe.

Le présent accord remplace donc le précédent en date du 7 décembre 2004, dans toutes ses dispositions.

Il met ainsi en œuvre les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, celles de la loi n°2009-437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et celles de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux affirment que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec pour objectifs le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité de l'entreprise.
C'est pourquoi, les partenaires sociaux entendent à travers le présent accord :

- Mieux identifier les qualifications et les compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche,
- Développer les compétences des salariés de la branche, en vue de favoriser leur évolution professionnelle et faire face au déficit démographique de la population professionnelle,
- Inscrire la gestion des compétences et leur élévation au cœur des politiques de ressources humaines, dans le cadre des démarches stratégiques de l'entreprise,
- Faciliter l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, en mettant en œuvre la formation s'appuyant sur les activités professionnelles et le développement du tutorat,
- Professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours de formation individualisés, prenant en compte chaque fois que possible les acquis de l'expérience professionnelle,
- Promouvoir l'utilisation des outils de formation construits paritairement au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) favorisant la progression des salariés ;

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de renforcer l'attractivité des métiers de la branche. A cet effet, les partenaires sociaux ont notamment travaillé, en partenariat avec l'AFPA et l'OPCA désigné au présent accord, AGEFOS PME, sur des outils de communication tels que la création d'un site interne « Les métiers du froid » (www.lesmetiersdufroid.fr) et la mise en place d'un kit pédagogique accompagné de son CD-Rom.

Par ailleurs conscients que la professionnalisation des salariés est un atout pour les employeurs comme pour les salariés, les partenaires sociaux insistent sur l'importance de son développement et plus particulièrement du développement d'une professionnalisation adaptée au salarié.
Le projet Formfroid s'inscrit dans cet objectif en mettant en place une professionnalisation personnalisée, puisque partant des connaissances et des compétences du salarié, tout en tenant compte des besoins de formation de la branche.

Les organisations signataires se sont attachées à créer un observatoire prospectif des métiers et qualifications, à préciser les règles de suivi de la formation professionnelle individualisée dans les entreprises de la branche et à définir les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Article 1 : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé de 5 représentants de la partie patronale et au moins 1 représentant de chaque syndicat de salariés représentatif dans la branche. Au moins un représentant de l'OPCA désigné à l'article 11 du présent accord y participe également.

Objet et missions :

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure un suivi de l'évolution des métiers du froid et de leur contenu. Il est chargé de mener dans la branche des études prospectives sur les emplois et compétences du futur pour déterminer les besoins de formation et les formations adaptées aux emplois et compétences de demain.

Fonctionnement :

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est placé sous la responsabilité de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP). Il se réunira 2 fois par an au minimum.

Dans le cadre de la CPNEFP, sont choisis, en tenant compte des évolutions notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

Un bilan des études, des analyses et des recherches de l'observatoire est présenté tous les 2 ans au sein de la CPNEFP.

La CPNEFP est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission a définis.

Financement :

L'Organisme Paritaire Collecteur Agrée (ci-après OPCA), tel que désigné à l'article 11 du présent accord, prend en charge les travaux réalisés par l'observatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires et aux conditions définies dans la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Article 2 : Les entretiens d'orientation professionnelle

Ces entretiens ne doivent pas être confondus avec l'entretien annuel d'évaluation, d'appréciation, ou d'objectifs mais peuvent s'articuler entre eux.

Ils permettent notamment à l'entreprise de disposer d'une traçabilité sur les actions conduites en matière de gestion des compétences des salariés.

Article 2-1 : L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise et de la branche.

Au cours de cet entretien, pourront entre autres être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation et de formation qui pourraient y répondre, ainsi que leur mise en œuvre notamment par le droit individuel à la formation et les périodes de professionnalisation.

Article 2-2 : Le bilan d'étape professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise doit bénéficier, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel, renouvelable tous les 5 ans, ayant pour objet de lui permettre d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. L'employeur doit informer le salarié de ce droit dès l'embauche.

Article 2-3 : L'entretien de deuxième partie de carrière

Dans la branche, coexistent deux entretiens de deuxième partie de carrière : le premier est organisé par la loi dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, et le second est organisé par l'avenant n°49 relatif à l'emploi des seniors applicable dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

Dans les deux cas, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière permet de renseigner le passeport formation en complément des données fournies par l'entreprise. Les informations issues de l'observatoire de branche contribuent à éclairer les interlocuteurs.

Dispositions applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés :
Il sera proposé à tout salarié un entretien approfondi de seconde partie de carrière à partir de 45 ans et tous les 5 ans. Cet entretien permettra de faire un point approfondi de la situation professionnelle, des souhaits et besoins de formation, des souhaits de mobilité et aménagements des conditions de travail envisagés.
Lors de cet entretien, le salarié sera notamment informé sur ses droits en matière d'accès au bilan d'étape professionnel, au bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Dispositions applicables aux entreprises de 300 salariés et plus :
Il sera proposé à tout salarié un entretien de seconde partie de carrière à partir de son 45ème anniversaire afin de l'informer notamment sur ses droits en matière d'accès au bilan d'étape professionnel, au bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Article 3 : Le passeport orientation et formation

Les parties signataires conviennent d'étudier, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, la présentation et les conditions de mise en œuvre d'un passeport d'orientation et formation permettant à tout salarié souhaitant en disposer, d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.
Ce passeport reste la propriété du salarié qui en a la responsabilité et qui est chargé de son actualisation.
L'employeur est tenu d'informer le salarié de l'objet de ce passeport et des moyens à sa disposition pour le réaliser.

Un modèle de passeport orientation formation, établi conjointement par les partenaires sociaux et l'organisme collecteur agréé, est mis à la disposition des salariés sur le site internet « Les Métiers du froid » (www.lesmetiersdufroid.fr).

La loi du 24 novembre 2009 l'intègre dans le code du travail à l'article L6315-2.

Ce passeport mis à la disposition de toute personne recense :
1) Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.
2) Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

Article 4 : Le bilan de compétences

L'initiative du bilan de compétences appartient soit au salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences du DIF, soit à l'employeur dans le cadre du plan de formation.

1. A l'initiative du salarié :

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.
Dans ce cas, le financement est assuré :

- soit par le droit individuel à la formation en accord avec l'employeur,
- soit par l'OPACIF en fonction des critères, propriétés et échéanciers définis par les instances compétentes ou son conseil d'administration. En cas de refus de financement par l'OPACIF, le salarié pourra présenter une demande auprès de son employeur pour une éventuelle prise en charge au titre du plan de formation de l'entreprise.

2. A l'initiative de l'employeur :

Tout employeur peut demander un bilan de compétences au bénéfice d'un salarié, mis en œuvre pendant le temps de travail avec l'accord du salarié.

Il est rappelé que, dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés en vertu de l'accord relatif à l'emploi des seniors, si le salarié est âgé d'au moins 50 ans et qu'il n'a jamais demandé ou bénéficié d'un tel bilan, l'entreprise doit l'encourager à utiliser ce droit, notamment dans le cadre de l'anticipation de l'évolution de sa carrière.
En ce cas, le salarié bénéficiera de sa rémunération habituelle.

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

L'organisme prestataire du bilan doit être choisi sur une liste établie par l'OPCA agréé au titre du CIF auquel cotise l'employeur.
L'employeur peut choisir un organisme non agréé après autorisation du préfet.

En tout état de cause, le bilan de compétences appartient au salarié, quels que soient le financeur et le demandeur à l'origine de ce bilan. Le salarié reste donc libre de le communiquer ou non à son employeur, sans que cela ne puisse engendrer une quelconque sanction.

Article 5 : La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE), laquelle ne peut être demandée qu'après une durée minimale d'activité en tant que salarié, non salarié ou bénévole, de trois ans en rapport avec la certification recherchée.

Les dispositifs de demandes et de financements au titre de la validation des acquis de l'expérience sont identiques à ceux définis à l'article 4 du présent accord.

La VAE doit permettre l'acquisition de diplômes de l'Éducation Nationale, de titres et de certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles.

Les actions de VAE suivies hors du temps de travail ont un financement prioritaire.

Le congé relatif à la VAE ne pourra excéder 24 heures consécutives ou non (en équivalent temps de travail), comprenant la phase d'accompagnement et les temps d'évaluation proprement dits.

Un entretien entre employeur et salarié devra être organisé à l'issue de cette validation des acquis de l'expérience pour envisager les suites à donner ; les résultats de cet entretien ne constituent qu'une obligation de moyens pour l'employeur, qui s'efforcera de tout mettre en œuvre pour proposer au salarié un poste compatible avec sa nouvelle qualification.

Lorsque le salarié est amené à participer à un jury de VAE, l'OPCA désigné prend en charge les dépenses afférentes à cette participation selon les modalités fixées par les instances paritaires compétentes de la branche.

Article 6 : Le plan de formation

Conformément aux dispositions légales en vigueur (loi du 24 novembre 2009), le plan de formation annuel des entreprises de la branche professionnelle doit faire référence aux nouvelles catégories d'actions de formation.

Il s'agit :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :
  - les actions d'adaptation au poste sont celles qui permettent l'acquisition de compétences correspondant au poste de travail occupé par le salarié au moment où il suit la formation.
  - les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre des emplois compatibles avec sa qualification contractuelle.

- des actions de développement des compétences. Elles permettent au salarié d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification contractuelle. Ces actions se réalisent par accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5% de leur forfait.

Lorsque ces heures sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions de formation à inclure dans ces différentes catégories sont à déterminer par l'employeur au regard des perspectives économiques, de l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et

des technologies de l'entreprise, des opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi ainsi que dans la mesure du possible, au regard des besoins exprimés par les salariés.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés.
Les entreprises prennent en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit plan.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés deux fois par an sur le plan de formation et disposent de tous les documents nécessaires pour rendre cet avis.

Article 7 : Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 7-1 L'acquisition du DIF

a) Au titre de l'année 2004, tout salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein ayant un an d'ancienneté minimum au 1er janvier 2005, aura un droit acquis au titre du DIF de 14 heures.

Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté au 1er janvier 2005, le DIF acquis est calculé prorata temporis sur la base de 14 heures.
En revanche, tout salarié n'ayant pas un an d'ancienneté au 1er janvier 2005, ne bénéficie pas de droit au DIF au titre de l'année 2004.

b) Pour les années suivantes, l'appréciation du droit au DIF se fera au 1er janvier de chaque année.
Ainsi, à compter du 1er janvier 2006, tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée aura acquis un droit proratisé au DIF d'un maximum de 20 heures par an.
Les salariés à temps partiel verront leur droit calculé prorata temporis.

A titre d'exemple, un salarié à temps plein en CDI entré le 1er juin 2011, aura acquis au 1er janvier 2012, un droit au DIF de 20h x 7/12, soit 11,67h de DIF,

En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Au 1er janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également d'un droit individuel à la formation calculé prorata temporis sur chaque mois dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions éligibles au DIF relèvent, soit des priorités de branche définies en annexe du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Article 7-2 : L'utilisation DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Un accord formalisé est passé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel organisé à l'article 2-1 du présent accord.

Le droit individuel à la formation peut s'exercer en dehors du temps de travail ou, avec l'accord de l'employeur, pendant le temps de travail.

Dans le cas où il s'exerce en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation dans les conditions prévues par la loi.
Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur, en accord avec le salarié peut prévoir que les heures liées au droit individuel à la formation se réalisent en tout ou partie pendant le temps de travail.

La demande du salarié doit être déposée au moins deux mois avant le début de l'action.
Cette dernière doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation, intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action, durée de l'action, dates de début et de fin de l'action, coût de l'action et dénomination du prestataire de formation pressenti.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L6353-2 du code du Travail. L'employeur doit verser au salarié l'allocation de formation de 50% telle que définit à l'article D6321-5 du code du travail.

Lorsque le droit individuel à la formation est effectué en partie pendant le temps de travail et en partie hors temps de travail, le salarié percevra l'allocation de formation calculée au prorata temporis pour les heures de formation effectuées hors temps de travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Si l'employeur refuse la demande de DIF pendant deux années consécutives, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise. Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser, audit organisme, une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et au montant des frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation prévue à l'article 8 du présent accord.

Article 7-3 : La prise en charge du DIF

Prise en charge du DIF par l'OPCA

Afin d'encourager l'utilisation du DIF prioritaire, les parties signataires demandent au Conseil d'Administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 11, de donner une priorité de financement DIF aux actions prioritaires mentionnées en annexe du présent accord.

Modalités de prise en charge

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 11, au titre de la contribution professionnalisation dans la limite des fonds affectés chaque année par la CPNEFP.
L'organisme collecteur agrée désigné ci dessus participe prioritairement à la prise en charge du coût pédagogique des actions de formation entrant dans le cadre du DIF selon les plafonds fixés par la CPNEFP.

A défaut de prise en charge, pour sa totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du droit individuel, par l'organisme visé à l'article 11, le solde pourra être imputé sur le plan de formation des entreprises.

Article 7-4 : La transférabilité du DIF

Le droit individuel à la formation est transférable d'une entreprise à une autre lorsqu'elles font partie d'un même groupe.
Le droit individuel à la formation n'est pas transférable d'une entreprise de la branche à une autre. Toutefois, ce droit individuel à la formation est transférable en cas d'application de l'article L1224-1 du code du travail.

Article 7-5 : La portabilité du DIF

La loi du 24 novembre 2009 a rendu le DIF portable en permettant son utilisation après la rupture du contrat de travail.

Article 7-5-1 : Demande de DIF pendant le préavis :

Licenciement :

Dans la lettre de licenciement (sauf faute lourde), l'employeur est tenu, s'il y a lieu, d'informer le salarié licencié de ses droits en matière de DIF : il doit y indiquer le nombre d'heures acquises au titre du DIF. L'employeur informe le salarié de la possibilité qui lui est ouverte de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action :

- de bilan de compétences
- de validation des acquis de l'expérience (VAE)
- de formation

La demande de DIF est de droit et l'employeur ne peut la refuser.
Elle peut être effectuée après le préavis du moment que la demande a été faite durant le préavis.

L'employeur doit verser une somme égale au nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, pour permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation.
Il est recommandé aux employeurs de verser directement cette somme à l'organisme en charge de la mise en œuvre de l'action de formation.

Le code du travail prévoit des dispositions spécifiques en cas de contrat de sécurisation professionnelle.

Démission et départ à la retraite :

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. Toutefois, l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation doit être engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut pas bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF.

Article 7-5-2 : Demande de DIF après la rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié qui en fait la demande peut utiliser ses heures de DIF non utilisées :

- chez son nouvel employeur au cours des deux années suivant son embauche
- pendant sa période de chômage

Article 7-5-3 : Mentions obligatoires portées sur le certificat de travail

Le certificat de travail remis au salarié à l'expiration du contrat de travail doit mentionner :
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées ;
- la somme correspondant à ce solde (égale au nombre d'heures multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail) ;
- le nom et les coordonnées de l'OPCA compétent pour verser cette somme.

Article 8 : Contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a été profondément remanié par les lois du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011.

Article 8-1 : Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt six ans et plus
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 8-2 : Durée et déroulement du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation, soit fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre six et douze mois.

La durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi qu'aux titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.
Cet allongement de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut également bénéficier à d'autres personnes, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Les instances paritaires compétentes de la branche déterminent les bénéficiaires et la nature de ces qualifications.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

La durée du parcours de formation est comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 25% de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu

pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée annuelle d'un contrat de professionnalisation n'excède pas la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour ceux qui visent des formations certifiantes, les organisations signataires conviennent que la durée du parcours de formation est comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Cela vaut également pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Article 8-3 : Prise en charge du contrat de professionnalisation par l'OPCA

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions, forfaits définis par les instances paritaires compétentes de la branche.

Article 8-4 : Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, la rémunération prévues par les dispositions légales applicables.

De même, les titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau V (éducation nationale) sont rémunérés conformément à la loi.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100% du SMIC, sans que celle-ci ne soit inférieure à 85% du SMC correspondant au diplôme dont le salarié est titulaire au début de son contrat.

En l'absence de diplôme, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 85% du SMC correspondant au coefficient contractuellement défini et en tout état de cause, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100% du SMIC.

Article 9 : Périodes de professionnalisation

Article 9-1 : Les salariés concernés

Les parties signataires considèrent que les entreprises de la branche doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation visées aux articles L 6324-1 et suivants du code du Travail, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion des salariés entrant dans au moins un des cas suivants et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée:

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, salariés dont l'emploi est menacé ;
- salariés comptant 15 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 35 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L5212-13 du code du Travail;
- salariés bénéficiaires à compter du 1er janvier 2010, d'un contrat unique d'insertion.

Article 9-2 : Les objectifs

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ou la préparation d'une action de formation dont l'objectif est défini par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ou encore l'une des actions définies en annexe du présent accord.

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition des ces différentes qualifications.

Article 9-3 : La mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre conformément au processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation.

Article 9-4 : Les modalités de départ en formation

Tout salarié relevant des publics définis à l'article 9-1 peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le départ en période de professionnalisation peut être différé :

- lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce dispositif dépasse 3% du nombre total de salariés de l'entreprise (ou de l'établissement), sauf accord du chef d'entreprise (ou du responsable de l'établissement) ;
- dans l'entreprise (ou l'établissement) de moins de 50 salariés, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ce dispositif, d'au moins deux salariés.

Article 9-5 : La situation du salarié concerné

La formation peut se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue.

Elle peut aussi être réalisée en tout ou partie hors temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La formation hors temps de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 9-6 : Le financement

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé défini à l'article 11 du présent accord dans la limite des fonds affectés chaque année par les instances paritaires compétentes de la branche.

Article 10 : Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation

Dans une perspective d'accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs ou des équipes exerçant la fonction tutorale dans la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ou l'équipe exerçant la fonction tutorale ont pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise,
- de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l'objet de ces contrats et périodes,
- ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience.

Les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale et demandent aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les parties signataires invitent en outre les entreprises à prendre pleinement en compte la préparation à la fonction tutorale, à l'occasion notamment :

- de l'organisation de la charge de travail des salariés tuteurs,
- de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel afin que l'exercice de toute fonction tutorale soit pris en compte dans le déroulement de carrière du salarié.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation y compris les relations avec les prestataires de formation.

Les organisations signataires incitent les entreprises à créer une fonction de tuteur.

Article 11 : Dispositions relatives à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé

Les partenaires sociaux signataires confient à l'AGEFOS PME, désignée ci-après sous l'appellation de «collecteur», la collecte des fonds de la formation professionnelle. A cet effet, la convention signée avec le collecteur et instituant la création de la section professionnelle paritaire Froid Climatisation Grande Cuisine au sein de l'OPCA est maintenue en vue de suivre l'utilisation des fonds collectés et mutualisés conformément aux orientations définies par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

Article 12 : Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 10 salariés

Les contributions des entreprises du froid et connexes employant moins de 10 salariés, versées chaque année au collecteur, s'élèvent à 0,65% de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence et réparties comme suit :

- 0,50 % affectés au financement aux actions du plan de formation, dont 0,10% réservés au financement des priorités définies par la branche, au présent accord, au titre du DIF ;
- 0.15 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche définies au présent accord.

Les fonds ainsi collectés sont mobilisés pour le financement des priorités définies par le présent accord et concernant notamment la prise en charge :

A concurrence de 0,15% des versements :

- des coûts pédagogiques des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des dépenses de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications ;

A concurrence de 0,10% des versements :

- des coûts pédagogiques des actions conduites dans le cadre du DIF

A concurrence du solde des versements :

- des coûts pédagogiques des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année les critères de prise en charge des dispositifs.

Article 13 : Dispositions financières relatives aux entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Les entreprises du froid et connexes employant de 10 à moins de 20 salariés consacrent chaque année 1,05 % de leur masse salariale annuelle brute de l'année de référence au financement de la formation professionnelle continue. Cette contribution se décompose comme suit :

- 0.15 % versés au collecteur, affectés pour partie au financement de la professionnalisation et pour partie au financement des priorités définies au présent accord par la branche au titre du DIF. Les instances paritaires compétentes de la branche décideront de cette répartition.
- 0.90 % affectés au financement du plan de formation. Le reliquat disponible chaque année est versé au collecteur.
  Le « reliquat » correspond à la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation (0.90%) et les dépenses réalisées par elle avant le 31/12 de chaque année pour l'exécution de son plan.

Article 14 : Dispositions financières relatives aux entreprises d'au moins 20 salariés.

Les entreprises du froid et connexes employant au moins 20 salariés consacrent chaque année 1.60% de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence au financement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution se décompose comme suit :

- 0.50% versés au collecteur, affectés pour partie au financement de la professionnalisation et pour partie au financement des priorités définies au présent accord par la branche au titre du DIF. Les instances paritaires compétentes de la branche décideront de cette répartition.
- 0.90 % affectés au financement du plan de formation. Le reliquat disponible chaque année est versé au collecteur.
  Le « reliquat » correspond à la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation (0.90%) et les dépenses réalisées par elle avant le 31/12 de chaque année pour l'exécution de son plan.
- 0.20% affectés au financement du congé individuel de formation.

Les versements au titre de la professionnalisation sont affectés, au financement des priorités définies par le présent accord incluant notamment :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des titulaires de contrats de professionnalisation ;
- les actions d'accompagnement et de formation au titre de la période de professionnalisation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications ;
- le financement des frais de formation liés à la réalisation d'actions de formation répondant aux priorités définies en annexe du présent accord pour l'exercice du droit individuel à la formation.

Il revient aux instances paritaires compétentes de la branche de déterminer chaque année les critères de prise en charge des dispositifs.

Article 15 : Répartition de la contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation Des Parcours Professionnels (FPSPP)

La contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), créée par la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, est versée par les entreprises de la branche à l'organisme collecteur désigné à l'article 11 du présent accord.

Cette contribution correspond à un pourcentage compris entre 5% et 13% de la participation financière des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par le code du travail. Le taux de cette contribution est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Les parties conviennent de se réunir chaque année afin de fixer la répartition du montant total de la contribution des entreprises au FPSPP entre la participation financière de l'employeur au titre du plan de formation et la participation financière de l'employeur au titre de la professionnalisation.

Article 16 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 17 : Révision de l'accord :

Une réunion paritaire sera organisée avant le 31 décembre 2015, dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur la formation professionnelle.

Article 18 : Opposabilité

Les dispositions du présent accord et celles de son annexe sont impératives dans la forme et dans le fond à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifiques et connexes.

Article 19 : Notification – Dépôt - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article 20 : Entrée en vigueur :

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de son extension.

ANNEXE

DEFINISSANT LES ACTIONS PRIORITAIRES DE FORMATION DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Est considérée comme action prioritaire pour l'ensemble des dispositions de l'accord relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle, toute action ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

EDUCATION NATIONALE	AFPA (certifications de formation professionnelle)	CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
- **BEP** des techniques du froid et du conditionnement d'air (2005) - **BEP** Equipements techniques énergie (**ETE**) dominante froid et climatisation	- **CFP** Monteur Dépanneur Frigoriste - **CFP** Agent de maintenance en conditionnement d'air		
- **Brevet professionnel** Monteur Dépanneur en froid et climatisation - **BAC PRO** Maintenance des appareils et équipements ménagers et de collectivités (**MAEMC**) - **BAC PRO** Energétique option A : installation et mise en œuvre des systèmes énergétiques et climatiques - **BAC PRO** Energétique option B : Gestion et maintenance des systèmes énergétiques et climatiques.)	- **CFP** Technicien d'intervention de maintenance en conditionnement d'air - **CFP** Technicien d'intervention en froid commercial et climatisation - **CFP** Technicien d'intervention en froid industriel - **CFP** Technicien d'intervention en équipements de cuisines professionnelles	- **ACCORD 15 MAI 1991 : CQP CARRIER / LA CHATAIGNERAIE** Monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de BEP ; 1210 heures sur deux ans) - **PV n°10 : CQP CARRIER / LA CHATAIGNERAIE** Monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport (condition de Bac Pro ; formation de 600 heures sur un an)	- **PV n°11 : TITRE GRETA PAYS DE RANCE / LA FONTAINE DES EAUX** Technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités (condition de Bac Pro ou niveau Bac MAEMC ou EIE ; formation d'un an.) - **PV n°12 : TITRE CENTRE DES FORMATIONS INDUSTRIELLES** Technicien en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines (condition de Bac pro Energétique ou EIE ou Electrotechnique, ou d'un Bac STI Génie Electrotechnique ou Energétique ou d'un Bac pro MAEMC ; formation de 18 mois)
- **BTS F.E.E** option C génie frigorifique	- **CFP** Technicien supérieur de maintenance et exploitation climatique		- **PV n°6 : TITRE Ecole LA MACHE à Lyon** Ingénierie et Conduite d'Affaires (condition de BTS ou DUT ; formation de 560 heures) - **PV n°8 : TITRE Ecole LA MACHE à Lyon** Vendeur/Négociateur International (condition de BTS ou DUT ; formation de 462 heures) - **PV n°9 : TITRE IRECO / GRETA SUD ISERE** Concepteur en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles (condition de BTS ; formation de 900 heures sur 18 mois)
- **Diplôme supérieur du Froid Industriel** (IFFI)			

SYNDICATS DE SALARIES

Fédération des travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

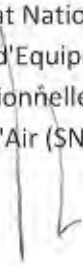
Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

Fédération de la Métallurgie C.F.E-CGC

ORGANISATION PATRONALE

Syndicat National des Entreprises du Froid, d'Equipements de Cuisines Professionnelles et du Conditionnement de l'Air (SNEFCCA)



Fait à Paris, le 26 janvier 2012

En vingt exemplaires