

Accord
Accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle

Vu le code du travail, les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 et sa partie VI telle que modifiée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue ;

Vu l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle modifié par avenant du 14 décembre 2011 et par avenant du 29 octobre 2013 ;

Vu l'accord de branche du 4 février 2005 relatif à la mise en place de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

Vu l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois ;

Vu l'accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées ;

Vu l'accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors ;

Vu l'accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Vu l'accord du 29 octobre 2013 relatif au contrat de génération ;

Vu l'avenant relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle du 6 juin 2013 révisé en dernier lieu par l'avenant du 2 juillet 2015 ;

Vu l'étude GPEC 2013 « Pistes d'action pour le développement de l'emploi et des compétences » réalisée dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

Considérant la nécessité d'adapter les clauses de l'accord du 4 février 2005 et celles des accords et avenants visés ci-dessus aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle ainsi qu'à celles des décrets pris pour son application,

les signataires du présent accord décident de réviser l'accord du 4 février 2005 et ses avenants du 14 décembre 2011 et du 29 octobre 2013 relatifs à la formation professionnelle et d'y substituer le présent accord.

Préambule

La formation professionnelle tout au long de la vie contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Les signataires du présent accord rappellent que la branche construit depuis de nombreuses années une politique de formation dynamique visant à développer la formation professionnelle des salariés et prenant en compte, d'une part, les spécificités de ses différents secteurs économiques et, d'autre part, la reconnaissance du savoir-faire des salariés dans le cadre du déroulement de leur carrière dans l'objectif d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle.

Le présent accord tient compte des conclusions figurant dans l'étude GPEC et s'inscrit dans le prolongement des actions mises en place pour faire face aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles qui touchent l'ensemble des filières de la branche. Ces évolutions transforment profondément de plus en plus rapidement l'exercice des emplois dans la branche, la demande de la clientèle et les compétences requises des salariés. Elles impliquent par conséquent de fréquentes remises à niveau des connaissances et des pratiques des salariés nécessitant de faire appel aux dispositifs de la formation professionnelle.

Ainsi, le présent accord affirme les objectifs et les priorités de la formation professionnelle continue de la branche et en définit les voies et les moyens, créant alors les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie qui leur permettront de faire face aux défis que les unes et les autres doivent relever en permanence.

Article 1er

Politique de formation

· Modifié par Formation professionnelle - art. 1er (VNE)

1.1. Objectifs et priorités

Les signataires du présent accord font de l'accroissement de l'utilisation et du développement des compétences des salariés de la branche un objectif prioritaire au travers d'une politique de formation respectueuse des équilibres entre les âges et les sexes. Le présent accord doit permettre aux salariés de faire face aux évolutions définies en préambule, 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.

Dans cette optique, sont considérées comme prioritaires :

- a) Toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique, un certificat de qualification professionnelle de la branche, une qualification reconnue dans la classification conventionnelle des emplois ;
- b) Toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des modes d'organisation de l'entreprise. Les formations reposent, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié réalisée par des

personnes maîtrisant l'activité, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel ; sont particulièrement visés les salariés des niveaux I et II de la classification conventionnelle des emplois ;

c) Toute action visant à anticiper l'évolution des emplois au regard des préconisations signalées dans l'étude GPEC ;

d) Toute action inscrite sur la liste des cours, stages et sessions préconisés par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

1.2. Publics spécifiques

La branche professionnelle doit, au travers des outils dont elle dispose, concentrer son attention envers des publics spécifiques afin de permettre leur accès ou leur maintien à un emploi de la branche. De ce point de vue sont considérés comme spécifiques les publics suivants sans ordre préférentiel :

- les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- les salariés seniors de plus de 45 ans qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail ;
- les salariés en situation de handicap, en prenant en compte les dispositions issues de l'article 3 du chapitre III de l'accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées ;
- les salariés de retour d'une longue absence de travail, notamment les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les femmes et les hommes après un congé parental, conformément à l'article 5 de l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois et à l'article 5.1 du V de l'accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les élus municipaux à l'issue de leur mandat électoral, en vue de la remise à niveau prévue par l'article L. 2123-11 du code général des collectivités territoriales ;
- les salariés menacés dans leur emploi et identifiés comme tels dans un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

1.3. Formations conduites dans le cadre du plan de formation

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 formation de l'entreprise.

Le plan de formation peut contribuer à faciliter le reclassement ou la reconversion des salariés dans les entreprises de la branche.

Les formations conduites dans le cadre du plan de formation sont :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formation liées au maintien

ou à l'évolution des emplois. Ces actions sont mises en œuvre sur le temps de travail ;

– les actions de formation qui participent au développement des compétences des salariés. Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans les conditions fixées par l'article L. 6321-6 du code du travail, et elles donnent lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue par l'article L. 6321-10 du code du travail.

La contribution légale " plan de formation " doit être utilisée pour financer principalement les formations prévues à l'article 1.4.

1.4. Formations financées par la contribution conventionnelle

Compte tenu du besoin important en formation des entreprises de la branche, les partenaires sociaux conviennent que les contributions conventionnelles financeront principalement :

- les permis, FIMO, CACES nécessaires à l'exercice des fonctions du salarié ;
- les formations destinées au personnel de l'atelier et du service après-vente ;
- les formations spécifiques au personnel magasin ;
- les formations tertiaires des salariés ;
- les formations à destination des dirigeants assimilés à des salariés au regard de leur protection sociale.

L'organisme collecteur rend compte à la commission paritaire des formations qui auront été financées par les contributions conventionnelles.

1.5. Tutorat

Conformément à l'article 7.13 de la convention collective, les parties réaffirment leur attachement au tutorat, qui est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre du plan de formation.

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 de professionnalisation et d'apprentissage ;
- 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.

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 salarié peut suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus, y compris les contrats

d'apprentissage. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut en suivre au maximum que deux.

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 2

Contrat de professionnalisation

· Modifié par Formation professionnelle - art. 1er (VNE)

Compte tenu des besoins des entreprises en personnel qualifié et pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi, les signataires invitent les entreprises à conclure des contrats de professionnalisation.

Ces contrats associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation reconnus par la branche et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

2.1. Objet du contrat et priorités

2.1.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet une formation en alternance qui permet d'acquérir une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail et notamment de préparer :

– un diplôme ou un titre à finalité professionnelle qui répond aux besoins des entreprises de la branche ;

– un certificat de qualification professionnelle de la branche ;

– un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, répondant aux objectifs de la branche.

2.1.2. Priorités

Sont pris en charge en priorité par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) 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 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'OPCA et de l'observatoire des métiers de la branche.

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

2.2. Publics visés

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle correspondant aux besoins de la branche et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

2.3. Nature et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier à durée déterminée ou indéterminée. Il est établi par écrit.

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.

La durée de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à 6 mois et peut être portée à 24 mois.

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.

La durée de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois et peut être portée à 24 mois.

Les durées portées jusqu'à 24 mois intéressent :

– le public visé à l'article 2.2 du présent accord, et en particulier ceux dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat ;

– ou toute formation ou parcours débouchant sur un des diplômes, titres, qualifications figurant sur la liste mentionnée à l'article 2.1.2 du présent accord.

2.4. Durée des actions de formation

Qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation,

d'accompagnement externe et de formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

La durée mentionnée à l'alinéa précédent peut dépasser 25 % lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation correspond aux priorités définies à l'article 2.1.2 et aux publics visés à l'article 2.2 du présent accord. La commission paritaire confie à la CPNE le soin d'établir et de mettre à jour, dans les conditions définies à l'article 2.1.2, la liste des formations faisant l'objet de ce dépassement.

La durée mentionnée à l'article 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'OPCA compétent qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

2.5. Rémunération

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée selon les dispositions suivantes.

Rémunération des salariés	Salarié âgé de moins de 21 ans	Salarié âgé de 21 ans à moins de 26 ans	Salarié âgé de 26 ans et plus
	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	65 % du Smic	80 % du Smic	85 % du salaire minimum correspondant

moins égale à un baccalauréat			au coefficient d'entrée,
professionnel ou à un titre			avec un minimum égal
ou diplôme professionnel			au Smic
de même niveau			

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 treizième 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.

2.6. Prise en charge des contrats de professionnalisation

L'OPCA prend en charge les contrats de professionnalisation au titre des contributions relatives à la professionnalisation.

La CPNE préconise les conditions de prise en charge en tenant compte de l'objectif de formation, de la durée des contrats et des priorités définies dans le présent accord.

Sur demande de la CPNE, l'OPCA transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre des contrats de professionnalisation.

2.7. Jury d'examen

Les dépenses afférentes à la participation des jurés à un jury de CQP de la branche inscrit au RNCP sont imputées par l'OPCA sur le budget de la professionnalisation.

Article 3

Période de professionnalisation

· Modifié par Formation professionnelle - art. 1er (VNE)

3.1. Objet et priorités

L'objet de la période de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, mais aussi de contribuer à l'élargissement des activités des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences. L'addition de périodes de professionnalisation peut donner lieu à des parcours de formation. Les modalités d'application des parcours de formation sont définies par la CPNE.

Dans les conditions définies par la réglementation (art. L. 6324-1, dernier alinéa, et L. 6323-4, II, du code du travail), les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation lorsque les heures inscrites sur ce compte sont inférieures à la durée de la formation envisagée par le salarié.

La période de professionnalisation doit ainsi permettre aux salariés :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et notamment un diplôme ou un titre relevant de la filière de formation de la branche, un certificat de qualification professionnelle de la branche ou une qualification professionnelle visée à l'article 2.1.2 ;
- de participer à une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- de participer à une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire

mentionné au code de l'éducation.

La CPNE examine les conditions de mise en œuvre des priorités en fonction des besoins de la branche. Elle définit notamment :

- la durée des périodes de professionnalisation et des parcours de formation en fonction des priorités retenues et de l'objectif de formation ;
- les critères au regard desquels l'OPCA compétent dans la branche traite les demandes de prise en charge présentées par les entreprises.

La commission paritaire peut demander à la CPNE la mise en place d'actions collectives de professionnalisation financées par l'OPCA compétent dans la branche, notamment au regard des travaux réalisés par l'observatoire des métiers et des qualifications sur la structure des emplois dans la branche et leurs évolutions.

3.2. Mise en œuvre et rémunération des périodes de professionnalisation

3.2.1. Mise en œuvre

Les actions de formation mises en œuvre pendant les périodes de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail.

Toutefois, en application de l'article L. 6324-7 du code du travail, ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à la demande du salarié ou avec son accord écrit.

Cet accord est requis lorsque l'employeur souhaite que les actions de développement des compétences définies à l'article L. 6321-6 du code du travail inscrites dans le plan de formation de l'entreprise se déroulent en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit 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.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation, dans la limite de 80 heures pour une même année civile. Dans ce cas, l'entreprise définit 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. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans le délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte par l'entreprise, selon les dispositions légales, du nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ;
- à la décision financière de l'OPCA au regard des modalités définies à l'article 3.4.

3.2.2. Rémunération des périodes

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Celles effectuées en dehors du temps de travail en application des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail ouvrent droit à l'allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné définie à l'article D. 6321-7 du code du travail.

Elles ouvrent également droit à une prime de formation d'un montant égal à 10 % du taux horaire brut de base multiplié par le nombre d'heures de formation effectuées en dehors du temps de travail.

3.3. Publics

Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail.

3.4. Prise en charge

La CPNE préconise les conditions de prise en charge des périodes de professionnalisation en tenant compte de l'objectif de formation, de la durée des périodes et des priorités définies dans le présent accord.

Sur demande de la CPNE, l'OPCA transmet un bilan des actions de formation prises en charge au titre des périodes de professionnalisation.

3.5. Jury d'examen

Les dépenses afférentes à la participation des jurés à un jury de CQP de la branche inscrit au RNCP sont imputées par l'OPCA sur le budget de la professionnalisation.

Article 4

Compte personnel de formation (CPF)

4.1. Principe

Les bénéficiaires du compte personnel de formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du code du travail peuvent mobiliser les heures acquises, qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative une formation.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le compte personnel demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

4.2. Alimentation

Le compte est alimenté en heures à la fin de chaque année pour un salarié à temps complet, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures et à hauteur de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul est effectué proportionnellement au temps de

travail. En cas de changement de régime d'emploi en cours d'année, le calcul se fait proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et aux périodes d'emploi à temps partiel.

4.3. DIF et CPF

Les droits à DIF acquis au 31 décembre 2014 pourront être mobilisés jusqu'au 31 décembre 2020, le cas échéant complétés par les heures inscrites au titre du CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures sont utilisées conformément aux règles applicables au CPF.

Toutefois, ces heures ne sont prises en compte ni pour le calcul du plafond ni pour le mode de calcul des heures créditées au titre du CPF.

4.4. Modalités d'acquisition du CPF

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle, congés 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 l'acquisition du droit à CPF.

En outre, pendant l'absence au titre d'un congé individuel de formation, le salarié continuera d'acquérir un droit à CPF.

4.5. Abondement du CPF

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

- de 100 heures (ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel) 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 en heures complémentaires pour assurer le financement d'une formation dont la durée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié. Dans les conditions prévues par le II de l'article L. 6323-4 et l'article L. 6323-15 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation (art. L. 6324-1, dernier alinéa, du code du travail).

4.6. Mise en œuvre du CPF

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, l'accord de l'employeur est nécessaire sur

le contenu et le calendrier de la formation. 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.

L'accord de l'employeur n'est pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées dans le cadre de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Il en est de même 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.

4.7. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances définies par décret ainsi que celles prévues par la loi.

Il s'agit :

- des formations sanctionnées par :
 - une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'obtenir une partie de cette certification visant l'acquisition de bloc de compétences ;
 - un CQP ;
 - une certification inscrite à l'inventaire ;
 - de l'accompagnement de la valorisation des acquis de l'expérience.

Ces formations doivent figurer sur au moins une des listes suivantes :

- liste élaborée par la CPNE de branche ;
- liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF) ;
- liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF).

Si la formation sollicitée est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le CPF, celui-ci peut être abondé à la demande du salarié pour permettre le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées conformément à l'article L. 6323-4 du code du travail ainsi qu'il est indiqué à l'article 4.4.

Article 5

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

5.1. Objectifs

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du code du travail permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition

des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

La POE peut également être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche sur les emplois relevant des services techniques, magasin et vente.

Pour les entreprises, la POE constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un emploi dans la branche au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

5.2. Mise en œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Afin de développer le dispositif de la POE, les demandeurs d'emploi intéressés par les emplois de la branche peuvent bénéficier des formations spécifiques dispensées dans le cadre des CQP ou des parcours professionnalisants.

Les entreprises informent le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des recrutements effectués à l'issue d'une POE. Les entreprises informent également les délégués du personnel de la signature des conventions et des conditions de mise en œuvre comprenant les alternances en entreprise.

5.3. Financement

Le financement est régi selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 6

Entretien professionnel

6.1. Objet

Depuis mars 2014, tout salarié bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé au sein de l'entreprise. 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 de 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, 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.

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

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

Cet entretien périodique est 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.

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 formation, notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- 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 auquel il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation visé à l'article 4 ;
- 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 propositions d'actions de formation qui sont faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport d'orientation, de formation et de compétences tel que défini à l'article 7 du présent accord.

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 formation et/ou être articulées avec d'autres dispositifs tels que le compte personnel de formation ou la période de professionnalisation qui ressortissent du financement de la professionnalisation.

6.2. Réalisation de l'entretien

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

L'employeur définit les conditions d'organisation des entretiens. Il en informe les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel).

L'employeur rend compte par écrit au salarié des conclusions et, le cas échéant, des

propositions d'action de formation de l'entretien professionnel.

6.3. Etat des lieux récapitulatif

Conformément à la réglementation, tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné au 6.1 fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Article 7

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et/ou son déroulement de carrière, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans ce but, chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire ou reçues d'autres parties.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences recense notamment :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, notamment lors de périodes d'activité professionnelle, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue :
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel ou d'un bilan de compétences ;
- les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle, les attestations de formation qui mentionnent les acquis au cours de la formation ;
- 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, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

L'OPCA de la branche tient à disposition des salariés un modèle de passeport.

Article 8

Mesures d'accompagnement en faveur des entreprises

Afin de contribuer à lever les obstacles qui peuvent contrarier le développement de la formation dans les entreprises de la branche, les parties signataires considèrent comme important de porter à la connaissance des responsables d'entreprise et à celle de leurs salariés les dispositifs d'aide et d'encouragement à la formation qui leur sont accessibles. A cet effet, elles demandent à l'OPCA compétent dans la branche de poursuivre et de développer les actions d'information des entreprises et des salariés sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Ces actions d'information ciblent également les acteurs externes de l'orientation et de l'accompagnement des personnes tels Pôle emploi, l'Education nationale, etc.

Article 9

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

La formation professionnelle continue fait l'objet, au sein du comité d'entreprise, de discussions approfondies de nature à faciliter le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise est consulté sur la mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation ainsi que le compte personnel de formation.

Pour la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation à la préparation duquel il est étroitement associé, le chef d'entreprise ou son préposé communique aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux les documents relatifs au projet du plan de formation de l'entreprise et accompagné du bilan de l'année précédente.

Article 10

Clause de dédit formation

Les contrats de travail autres que ceux conclus avec les apprentis et les salariés formés en alternance peuvent comporter une clause de dédit formation selon laquelle, en cas de suivi d'un stage ou d'un parcours de formation professionnelle, le salarié s'engage à demeurer un certain temps au service de son employeur à l'issue de ce parcours.

Une clause de dédit formation peut être conclue à l'occasion des actions de formation financées par le biais des contributions conventionnelles prévues à l'article 1.4 du présente accord si l'employeur consacre à la formation professionnelle pendant les années concernées un montant supérieur aux obligations minimales fixées par la loi et si le contrat de travail du salarié concerné ou un avenant à celui-ci prévoit expressément :

– la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit formation ;

- la durée de la période d'attachement à l'entreprise à l'issue du parcours de formation concerné ;
- le mode de calcul de l'indemnité à verser par le salarié en cas de non-respect de son engagement (fixation du montant de l'indemnité, dégressivité de l'indemnité en fonction de la durée restant à courir entre la date du départ du salarié et l'échéance de l'engagement contracté par le salarié).

La période d'attachement du salarié ne peut être supérieure à 2 ans suivant la fin du parcours de formation.

L'indemnité de dédit formation est due en cas de démission intervenue avant la fin de la période d'attachement. Toutefois, aucune indemnité ne pourra être exigée en cas de démission ouvrant droit au versement d'allocations de chômage.

La base de calcul de l'indemnité de dédit formation est le coût du parcours de formation effectivement supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du montant des coûts pédagogiques hors taxes facturés à l'entreprise pour le salarié concerné, déduction faite des aides reçues pour cette formation, auquel s'ajoutent les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation du parcours de formation concerné.

Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de mois entiers manquants entre le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

Article 11

Dispositions finales

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par la convention collective.

L'accord a un caractère impératif.

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise conclus avec les organisations syndicales représentatives comportent des clauses plus favorables que celles prévues au présent accord, notamment celles relatives au CPF.

Le présent accord est applicable à la date de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.