

# Accord interbranche relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires

Entre d'une part :

- **les organisations syndicales patronales suivantes :**

- Alliance 7,
- Association des brasseurs de France (ABF),
- Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE),
- Association Nationale de la Meunerie Française (ANMF)
- Chambre syndicale des eaux minérales,
- Chambre syndicale française de la levure (CSFL),
- Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF),
- Comité français de la semoulerie industrielle,
- Comité français du café,
- Confédération nationale de la triperie française (CNTF),
- FEDALIM pour le compte de :
  - Syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP),
  - Fédération des industries condimentaires de France (FICF),
  - Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE),
  - Syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI),
  - Syndicat de la chicorée de France (SCF).
- Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT),
- Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées,
- Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP),
- Fédération nationale de l'industrie et du commerce en gros des viandes (FNICGV),
- Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL),
- Les entreprises françaises des viandes (SNIV-SNCP),
- Syndicat de la rizerie française,
- Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG),
- Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),
- Syndicat français du café,
- Syndicat national des boissons rafraîchissantes (SNBR),
- Syndicat national des eaux de sources,
- Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande (SYNAFAVIA),
- Syndicat national des fabricants de sucre (SNFS),
- Syndicat national des industriels de l'alimentation animale (SNIA),
- Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques (USNEF).

et, d'autre part :

- **les organisations syndicales de salariés suivantes :**

- La Fédération Générale Agroalimentaire (FGA – CFDT),
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture et de l'Alimentation (FGTA – FO),
- La Fédération des Syndicats CFTC des Commerces, Services et Force de Vente (CFTC – CSFV),
- La Fédération du Personnel d'Encadrement, de la Production de la Transformation, de la Distribution des Services et Organismes Agroalimentaires et Cuirs et Peaux (CFE – CGC),
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF – CGT).

## **PREAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives issues des lois du 4 mai 2004, du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011.

Les signataires font du développement de la formation et des compétences un axe majeur de leur politique sociale et d'emploi afin de répondre aux préoccupations des entreprises et des salariés.

Nous considérons que chaque salarié doit être en mesure de développer ou renouveler tout au long de sa vie professionnelle sa qualification, ses compétences et aptitudes professionnelles.

Notre objectif est de sécuriser le parcours professionnel des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'orienter vers nos métiers ainsi que des salariés dont l'emploi est fragilisé ou nécessitant un développement de leur maîtrise professionnelle, en mettant en œuvre notamment les deux dispositifs du contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Afin de favoriser et de développer la formation professionnelle des salariés et de doter les entreprises des moyens nécessaires à la mise en œuvre de leurs besoins en formation, les partenaires sociaux ont décidé de créer « OPCALIM », organisme paritaire collecteur agréé interbranches commun aux secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

Dans ce cadre, les signataires ont décidé d'harmoniser leurs dispositions conventionnelles en matière de professionnalisation et de droit individuel à la formation.

## **Article préliminaire : Champ d'application**

Il est convenu que le présent accord interbranche, annule et remplace automatiquement les dispositions similaires des accords de branche et convention collective suivants, à l'exception des dispositions plus favorables portant sur la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation prévues à l'article 7 du présent accord :

- Accord du 6 décembre 2004 relatif à la professionnalisation dans diverses branches des industries alimentaires tel que modifié par avenant du 25 juillet 2005, pour l'ALLIANCE 7 / ADEPALE / CFC / CSFL / CSRCSF/ FEDALIM / FICT / FNIL / SFIG / SIFPAF / SNFS.

- Accord du 7 janvier 2005 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la formation dans diverses branches des industries alimentaires tel que modifié par l'avenant n°1 du 25 juillet 2005 et n°2 du 4 décembre 2009 pour l'ALLIANCE 7 / ADEPALE / CFC / CSFL / CSRCSF/ FEDALIM / FICT / FNIL / SFIG / SIFPAF / SNFS.

- Accord du 7 juillet 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans diverses branches des industries alimentaires pour l'ALLIANCE 7 / ADEPALE / CFC / CSFL / CSRCSF/ FEDALIM / FICT / FNIL / SFIG / SIFPAF / SNFS.

- Accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP / SYNAFAVIA / FNEAP / CNTF / FNICGV.

- Les sections IV, VI, VII du chapitre IV Apprentissage-Emploi et Formation professionnelle de la convention collective nationale des activités des eaux embouteillées et boissons rafraichissantes sans alcool et de bière pour le CSEM / ABF / BRSA / SES / FNECE.

- Accord du 4 janvier 2005, étendu par arrêté du 7 octobre 2005, l'accord du 28 avril 2005 et son avenant du 6 juin 2007, pour l'USNEF.

- Les articles 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12 alinéas 1 à 6 et 8, 13, 14, 15, 16, 17, 18.1, 18.2 A et C et l'annexe 1 du présent accord annulent et remplacent les articles 1-1, 1-2, 1-3, 1-4, 1-5, 1-6, 2-1, 2-2, 2-3, 2-6, 2-7, 3-1, 3-2, 3-4, et 3-5 de l'accord de Branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la Convention Collective de la Meunerie en date du 1er juillet 2005, modifié par avenant n° 1 en date du 20 septembre 2011, pour l'ANMF/SNIA/CFSI/SRF.

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026 - Sucreries, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC : 2728)

CCN 3060 – Meunerie (IDCC : 1930)

CCN 3092 - Industries alimentaires diverses (IDCC : 504)

CCN 3124 - Industrie laitière (IDCC : 112)

CCN 3125 - Industries charcutières (IDCC : 1586)

CCN 3127 - Industries de produits alimentaires élaborés (IDCC : 1396)

CCN 3178 - Exploitations frigorifiques (IDCC : 200)

CCN 3179 - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC : 1534)

CCN 3247 - Activités de production des Eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC : 1513)

CCN 3270 - Biscotterie, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées (IDCC : 2410)

CCN 3294 - Industrie des pâtes alimentaires (IDCC : 1987)

CCN 3092 - Industries des produits exotiques (IDCC : 506)

## **CHAPITRE I – Contrat de professionnalisation**

### **Article 1- Objet du contrat de professionnalisation**

Les parties signataires décident de faciliter la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'emploi, l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir notamment un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par les instances paritaires de branche compétentes, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat s'agissant d'un CDD, ou d'une action de professionnalisation s'agissant d'un CDI, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

## **Article 2 - Publics visés**

Pour favoriser leur accès aux métiers proposés par les entreprises des industries alimentaires et à l'emploi, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle,
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

## **Article 3 - Objectifs visés**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'obtenir :

- un diplôme d'Etat,
- un titre à finalité professionnelle,
- un CQP / CQP IA / CQPI,
- une qualification professionnelle reconnue, soit par la commission nationale paritaire inter-alimentaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPIEFP), soit par une commission paritaire de branche (CNPEFP),
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

## **Article 4 - Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée celui-ci a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois.

## **Article 5 - Durée de la formation**

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de

l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

### **Article 6 - Renouvellement du contrat à durée déterminée**

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à l'article 4, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen,
- de la maladie,
- de la maternité,
- d'un accident du travail,
- de la défaillance de l'organisme de formation,
- de la maladie professionnelle.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

### **Article 7 - Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation**

Sauf dispositions plus favorables, les salariés perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure aux références suivantes :

#### ***7.1 Salariés âgés de moins de 26 ans***

- 1) Pendant la première moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI :
  - a) pour les bénéficiaires dont la qualification est inférieure au bac professionnel ou sans titre ni diplôme professionnel de même niveau :
    - 60 % du SMIC pour les moins de 21 ans,
    - 75 % du SMIC pour ceux âgés de 21 à 25 ans.
  - b) pour les bénéficiaires dont la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de même niveau :
    - 70 % du SMIC pour les moins de 21 ans,
    - 85 % du SMIC pour ceux âgés de 21 ans à 25 ans.
- 2) Pendant la seconde moitié du contrat, s'agissant d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI :
  - 80 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du SMIC.

#### ***7.2 Salariés âgés de 26 ans et plus***

90 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au SMIC.

#### ***7.3 Salariés âgés de 45 ans et plus***

100 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

## **CHAPITRE II – La période de professionnalisation**

### **Article 8 - Objet de la période de professionnalisation**

La période de professionnalisation est un dispositif qui a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés en contrat à durée indéterminée.

### **Article 9 - Publics visés**

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification n'est plus en adéquation au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, dans le cadre des priorités définies à l'annexe 1 du présent accord,
- aux salariés victime d'un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à un an, au cours d'une période comprise dans les 12 mois suivants sa reprise de travail,
- aux salariés qui comptent vingt années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

### **Article 10 - Objectifs visés**

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires:

- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP/CQPI/CQP IA ou une qualification professionnelle reconnue par la CPNEFP ou par la CNPIEFP,
- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- de bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de métier dans la branche,
- de bénéficier d'une action de formation leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier,
- de participer à une action de formation ou à un parcours professionnalisant dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP ou par la CNPIEFP.

### **Article 11- Mise en œuvre de la période de professionnalisation**

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle dans ou en dehors de l'entreprise et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée,
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur,
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

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 à l'issue de l'action de professionnalisation.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du Droit Individuel à la Formation,
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du Code du travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

### **Chapitre III – DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION**

#### **Article 12 - Salariés bénéficiaires et durée de la formation**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un Droit Individuel à la Formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Le salarié à temps partiel bénéficie du DIF au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Par exception, le salarié dont la durée du travail est au moins égale à 80% de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an. Par exception, le salarié qui ne justifie pas de l'acquisition du DIF auprès d'un autre employeur dont la durée du travail est au moins égale à deux tiers de la durée légale du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés travaillant à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture du DIF visé aux articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'appréciera au 1er janvier de chaque année civile.

Le salarié à temps complet bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance juridique à l'entreprise.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident du travail,
- de maladie professionnelle,

- de congé de maternité,
- de congé de paternité,
- de maladie lorsque ces périodes sont assimilées, par la convention collective dont relève la branche, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés,
- de congé d'adoption,
- de congé de présence parentale,
- de congé de soutien familial,
- de congé parental d'éducation.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis prorata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année civile. Celui-ci pourra être mise en œuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

### **Article 13 - Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du DIF calculé prorata temporis après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 28 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises de dix salariés et plus assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

### **Article 14 - Mise en œuvre du DIF**

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, ou suite à une demande écrite du salarié.

#### **14.1 Demande du salarié**

La demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définies à l'article 16 suivant.

La demande écrite du salarié doit être déposée au moins :

- deux mois avant le début d'une formation d'une durée au plus égale à une semaine (35 heures),
- trois mois avant le début d'une formation d'une durée supérieure.

**Cette demande écrite doit comporter :**

- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et les heures de l'action de formation.
- **Pour l'action de formation**, le programme de la formation souhaitée et la dénomination du prestataire pressenti.
- **Pour l'action de bilan de compétences**, la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF.



- **Pour l'action de validation des acquis**, les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé permettant de faire valider les acquis de l'expérience et la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

## **14.2 Réponse de l'employeur**

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à réception de la demande, telle que définie à l'article 14.1, pour notifier par écrit sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation et de ses éléments.

### **A - Accord de l'employeur**

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation,
- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation,
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail).

### **B - Désaccord sur le choix de l'action de formation**

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il indique au salarié les raisons de son refus dans sa réponse écrite.

Lorsque, durant deux années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d'un financement assuré soit par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise soit par l'organisme paritaire agréé (OPCA) dont relève l'entreprise dans les conditions suivantes :

#### **a) Financement par l'OPACIF**

L'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions des articles L.6323-14 et L.6323-16 du Code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L.6332-14 du Code du travail.

Les droits correspondants à la durée de la formation sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

#### **b) Financement par l'OPCALIM**

L'OPCA assure, sur la base du montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail, la prise en charge financière de l'action sous réserve que celle-ci corresponde aux priorités définies par l'article 16 et dans les conditions fixées par l'accord du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires.

L'allocation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail n'est pas due par l'employeur et la durée de la formation réalisée est déduite des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

## **Article 15 - Exercice du DIF**

Les heures de formation liées au DIF s'exercent pendant ou en dehors du temps de travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

Lorsqu'elles sont réalisées en dehors du temps de travail, elles ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par l'article L6321-10 du Code du travail.

## **Article 16 - Nature des actions de formation**

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit :

- de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
- d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur ;
- de l'entretien de seconde partie de carrière prévu par l'accord interprofessionnel du 9 mars 2006 ;
- du bilan d'étape professionnel visé par l'article L. 6315-1 du Code du travail ;
- d'un bilan de compétences.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou la période de professionnalisation.

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie, l'adaptation aux évolutions et mutations industrielles, l'évolution du système de production et des technologies. Elles retiennent également les actions de formation des salariés âgés de 45 ans et plus destinées à la transmission d'expérience, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les thèmes de formation suivantes :

- formation aux métiers des industries alimentaires,
- maintenance des équipements,
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels,
- gestion des entreprises,
- développement des compétences,
- développement personnel,
- informatique et traitement de l'information.

Les spécialités de formation ci-dessus sont précisées en annexe 1 du présent accord.

Ces priorités pourront être précisées le cas échéant par les instances paritaires de branche compétentes.

## **Article 17 - Dispositions financières**

Les frais pédagogiques, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement le montant de l'allocation de formation ainsi que les rémunérations (si la formation est suivie pendant le temps de travail) sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, quand les actions de formation relèvent des priorités telles que définies à l'annexe 1 du présent accord, les frais pédagogiques, les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation dans le cadre des dispositions de l'accord du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires.

## **Article 18 - Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail**

### ***18.1 DIF mis en œuvre pendant le préavis***

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire prévu par décret, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son DIF et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF sont utilisables jusqu'au terme du contrat de travail.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

### ***18.2 – Portabilité du DIF***

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'alinéa 1 du présent article, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail, est utilisée dans les conditions suivantes :

**A** - Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui ne relève pas du champ d'application des conventions collectives des branches signataires du présent accord), au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

**B** - Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur (qui relève du champ d'application des conventions collectives des branches signataires du présent accord), au cours des cinq années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de

l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

**C-** Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance-chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section professionnalisation.

## **Chapitre IV – DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 19 - Révision**

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

### **Article 20 - Dénonciation**

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du Code du travail, le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires.

### **Article 21 - Publicité – dépôt**

Le présent accord sera déposé à la Direction générale du travail et au Conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

### **Article 22- Durée - date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Son extension sera demandée au Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris,  
Le 27 février 2013, en 36 exemplaires originaux

## ANNEXE 1

### Domaines de formations prioritaires pour le financement du DIF

Les priorités de formation énumérées à l'article 16 du présent accord s'entendent avec les déclinaisons suivantes :

- **formation aux métiers des industries alimentaires :**
  - apprentissage métier,
  - qualité,
  - hygiène et sécurité sanitaire des aliments,
  - logistique,
  - transport.
  
- **maintenance des équipements**
  
- **respect de l'environnement et prévention des risques industriels :**
  - développement durable,
  - sécurité,
  - prévention des risques professionnels et conditions du travail.
  
- **gestion des entreprises :**
  - management,
  - achat, vente, marketing,
  - ressources humaines et relations sociales,
  - finances,
  - communication,
  - secrétariat.
  
- **développement des compétences :**
  - transmission des savoirs et savoir-faire,
  - compétences linguistiques,
  - alphabétisation, savoirs de base,
  - préparation à une bonne transition activité / retraite.
  
- **développement personnel**
  
- **informatique et traitement de l'information :**
  - réseaux,
  - informatique industrielle,
  - automatismes,
  - bureautique,
  - informatique de gestion.