

# **ACCORD DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Activité de Production des eaux embouteillées  
et boissons rafraîchissantes sans alcool et de  
bière**

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du  
Code du travail :

## **Préambule**

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des entreprises par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines, notamment par la qualification des salariés.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles,
- favoriser l'acquisition d'une qualification pour les jeunes et certains salariés, en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation,
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites, dans le cadre :
  - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise,
  - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,
  - du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en accord avec l'entreprise.
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu,

- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, et donc l'égalité professionnelle dans les emplois de l'entreprise,
- assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation et par l'accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de projets professionnels.

## **SECTION I - LES ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

### **Article 1 - Définitions**

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

- 1.** – Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.
- 2** - Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;
- 3** - Les actions d'adaptation et de développement des compétences
  - Les actions d'adaptation des salariés à l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
  - Les actions d'adaptation à l'évolution des emplois. Elles ont pour objet d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;
  - Les actions de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet d'assurer des formations permettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi.
- 4** - Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
- 5** - Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

**6 - Les actions de conversion.** Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.

**7 - Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.** Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

**8 - Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes** prévues à l'article L. 1333-11 du Code de la santé publique.

**9 - Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences.** Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

**10 - Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience** en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

**11 - Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :**

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche professionnelle des activités de production des eaux minérales, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière.

**12 - Les actions de formation continue relatives à l'amélioration du bien-être du salarié au travail** (prévention des risques, gestes et postures).

## **Article 2 - La Validation des Acquis de l'Expérience**

Les parties au présent accord considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité dans la Branche en ce qu'il permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L.335-6 du Code de l'éducation,
- d'un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

Les parties signataires demandent aux OPCA concernés de développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience en particulier en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite, dès lors qu'il remplit les conditions prévues.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 3 jours rémunérés dans le cadre de la préparation de leur examen, de leur entretien ou de leur dossier.

Les modalités de prise en charge de frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience seront définies dans l'accord de branche relatif aux Certificats de Qualification Professionnelle.

### **Article 3 - L'accès aux actions de formation**

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

- 1° A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L.951-1 du Code du travail;
- 2° A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L.931-1 du Code du travail;
- 3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L.933-1 du Code du travail.

## **SECTION II – LES OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Article 4 - Les objectifs et priorités de la formation professionnelle dans le secteur**

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment en raison de la modification de l'environnement et de l'évolution technologique.

La définition de ces orientations et l'ordre des priorités feront l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire de l'emploi qui peut formuler, à cette occasion,

toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications compétent. Les propositions de la CPNE sont validées par la commission sociale paritaire.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes, selon l'affectation de la formation ci-dessous précisée :

PF = plan de formation

PEF = période de professionnalisation

CPF = contrat de professionnalisation

DIF = droit individuel à la formation

### **Actions prioritaires :**

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation, y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations (PF, DIF, PEF et CPF);
- maintenance des équipements et travaux neufs (PF, DIF, PEF et CPF);
- transport, manutention, magasinage, logistique (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- secrétariat, achat, activité commerciale, marketing (PF, DIF, PEF et CPF);
- finances, comptabilité, gestion juridique (PF, DIF, PEF et CPF);
- ressources humaines, management et gestion des entreprises (PF, DIF, PEF et CPF),
- préparation à l'exercice de la fonction tutorale (PF);
- bureautique, informatique de gestion (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- communication et information (PF, DIF, PEF et CPF);
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques industriels (PF);
- alphabétisation (PF, DIF) ;
- recherche et développement , laboratoires (PF, DIF, PEF et CPF);
- sécurité environnementale, sécurité alimentaire et qualité des produits ((PF, DIF, PEF et CPF);
- la préservation de l'employabilité notamment des premiers niveaux de qualification en leur apportant les formations de base (lecture, écriture, transmission des consignes etc...) permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes et/ou diplômantes (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- la préservation de l'employabilité des seniors pour mieux leur permettre d'accéder à de nouveaux emplois et pour leur permettre de suivre l'évolution des emplois (PF, DIF, PEF et CPF) ;
- les actions de formations favorisant le reclassement des salariés déclarés inaptes au poste de travail ou à certains travaux (PF) ;
- le développement des compétences personnelles et professionnelles, des compétences linguistiques, des formations diplômantes et certifiantes (PF, DIF, PEF et CPF);
- le développement de la culture scientifique et technique (PF, DIF, PEF et CPF)

Le personnel d'encadrement qui exerce, dans sa fonction d'organisation et d'animation, une responsabilité directe de formation bénéficiera, à son niveau, d'une formation appropriée.

Les parties signataires favorisent les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et agiront en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

### **Article 5 - Le programme pluriannuel de formation**

Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques, de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les conclusions réalisées par la CPNE ainsi que sur celles de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

## **SECTION III - LE PLAN DE FORMATION**

### **Article 6 - Dispositions relatives au plan de formation**

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du DIF et des périodes de professionnalisation.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Les actions de formation doivent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

## **Article 7 - Les typologies des actions du plan de formation**

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies à l'article L.932-1 du Code du travail.

A cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi relèvent du plan de formation. Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

Ces dernières peuvent être effectuées soit à l'initiative de l'employeur soit au titre du droit individuel à la formation.

## **SECTION IV - LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION : LE DIF**

### **Article 8 - Le principe du DIF**

Tel que défini à l'article L. 933-1 du Code du travail, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, par année, d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Les parties conviennent que pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF, les périodes de suspension du contrat de travail assimilées à du temps de travail effectif, tel que prévu par le Code du travail et / ou la convention collective de branche.

Pour les salariés embauchés en cours d'année civile, leur droit individuel à la formation est calculé au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'embauche, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail, prorata temporis.

A titre transitoire, les parties conviennent des dispositions suivantes au titre de l'année civile 2004 :

- les salariés titulaires d'un CDI qui justifient, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient d'un DIF à hauteur de 20 heures.
  - Pour les salariés embauchés au cours de l'année 2004, leur DIF est calculé au 1<sup>er</sup> janvier 2005 en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail, prorata temporis.
  - L'exercice du DIF, dans les conditions des articles 9 et suivants du présent accord, ne pourra toutefois débuter qu'à compter du 7 mai 2005.
-



Pour les salariés à temps partiel, ce droit est calculé prorata temporis. Par exception, le salarié dont la durée de travail est au moins égale à 80% de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an.

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. Cette information sera à communiquer à compter du 7 mai 2005, pour la 1<sup>ère</sup> année.

### **Article 9 - Conditions de l'exercice du DIF**

Dans les conditions définies par l'article L. 933-2 du Code du travail, la mise en œuvre du DIF que le salarié a acquis, relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La demande du salarié doit être déposée au moins deux mois avant le début de l'action. Elle 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 ;
- dénomination du prestataire de formation pressenti.

Le choix de l'organisme de formation et les conditions de la formation sont arrêtés entre le salarié et l'entreprise.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du Code du travail.

## **Article 10 - Actions prioritaires du DIF**

Les parties définissent comme prioritaire toute action destinée à améliorer l'employabilité des salariés qui permet la mise en œuvre du DIF, à savoir:

- 
- Les actions de développement des compétences des salariés ;
- Les actions de promotion ;
- Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- Les actions permettant d'acquérir une qualification :
  - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
  - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
  - soit figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle ;

Dans le cadre de ces actions de formation, l'entreprise dépose auprès de l'OPCA compétent une demande de prise en charge des dépenses de formation afférentes à l'action de formation.

L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du DIF du salarié.

## **Article 11 - Modalités du DIF**

Le droit individuel à la formation peut permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

Les actions de formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord d'entreprise ou à défaut, un accord salarié/employeur pour que l'action s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.

## **Article 12 - Désaccord**

Lorsqu'il est constaté un désaccord entre le salarié et l'employeur sur l'action de formation dans le cadre du DIF, pendant deux exercices civils consécutifs, les dispositions de l'article L. 933-5 du Code du travail s'appliquent.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à expliciter leur refus lors des entretiens professionnels prévus à l'article 26.

## **Article 13 - Départ de l'entreprise**

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié peut demander par écrit avant la fin du délai de son préavis, le bénéfice de son DIF.

Dans ce cas, les droits acquis au titre DIF financeront tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Le financement se fait à hauteur du montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, calculé sur la base du salaire moyen net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise, selon les modalités définies par décret.

A compter du 7 mai 2005, pour tout licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur informera le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement. Il indiquera notamment la possibilité pour le salarié de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de mutation au sein d'entreprises appartenant à un même groupe et soumises au présent accord de branche, le DIF est transféré chez le nouvel employeur ; les modalités de ce transfert sont définies par accord de groupe ou d'entreprise.

En dehors de ces hypothèses, le DIF n'est pas transférable.

#### **Article 14 - DIF et contrat à durée déterminée**

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pourront bénéficier du droit individuel prorata temporis, à l'issue d'une condition d'ancienneté de quatre mois au cours des douze derniers mois, telle que fixée au b) de l'article L. 931-15 du Code du travail.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Le FONGECIF dont relève l'entreprise 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.

Le départ du salarié dans le cadre du DIF est subordonné à l'acceptation du dossier par le FONGECIF auprès duquel le salarié fait sa demande.

## **SECTION V - LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION**

### **Article 15 - Financement**

Les entreprises et établissements relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation aux organismes territoriaux paritaires interprofessionnels agréés par le ministre chargé de la formation professionnelle, dénommés « Fonds de gestion du congé individuel de formation » (FONGECIF).

Les entreprises à établissements multiples versent cette contribution aux organismes interprofessionnels régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

### **Article 16- Définition et règles d'utilisation**

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Le DIF peut s'exercer dans le cadre d'un CIF, lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur l'action de formation du DIF. Le FONGECIF compétent et agréé assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation qui a fait l'objet du désaccord, sous réserve que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par ce dernier.

Dans ce cas, l'employeur verse 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, selon le barème forfaitaire suivant : 10 euros par heure de formation.

## **SECTION VI - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

### **Article 17 - Bénéficiaires**

Le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 981-1 du Code du travail, aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ainsi qu'aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans ou plus.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de leurs bénéficiaires, par l'acquisition d'une qualification, mais également par l'occasion de nouer ou renouer un contact avec un environnement professionnel qui peut se transformer en véritable parcours professionnel dans l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une des qualifications :

- soit, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit, figurant sur la liste établie par la CPNE de la branche ;
- soit, reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

### **Article 18 - Nature du contrat**

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois dans les conditions suivantes :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue qui suivent une formation relevant de l'article L.900-3 du Code du travail,
- ou, lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNE et validée par la commission sociale paritaire, l'exige. Il en est ainsi des CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois.

Si le contrat est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maladie, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

### **Article 19 - Nature de la formation**

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

Les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée minimale comprise entre 15% sans être inférieures à 150 heures et 30% de la durée totale du contrat lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 40% lorsque le contrat de professionnalisation est conclu en vue d'obtenir une formation diplômante ou qualifiante.

## **Article 20 - Les frais de formation**

Donnent lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les CQP de la branche, dont la liste **est** établie par la CPNE;
- les CAP, BEP, Bac Pro, BTS, CFG ;
- les licences professionnelles.

et conformes aux priorités et objectifs définis à l'article 4 du présent accord pour les contrats de professionnalisation.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant modifiée, en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en fonction également des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Les parties au présent accord définissent comme prioritaires les publics suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus

Par ailleurs, la prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fait sur la base du forfait horaire suivant : 10 euros.

## **Article 21 - Rémunération**

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

a) pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI :

- 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans,
- 75 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans,
- 85 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

b) Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI :

- 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette

professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85% du SMIC.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

## **SECTION VII - LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION**

### **Article 22 - Bénéficiaires**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien de l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes aux catégories de salariés-suivantes :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou dont le métier risque de souffrir, actuellement ou dans le futur, d'un manque de compétence, conformément aux priorités définies à l'article 4 de l'accord de branche ;
- les salariés ayant 3 années d'ancienneté qui reprennent leur activité après une longue période d'absence (au moins 12 mois consécutifs) et en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau.
- les salariés qui comptent vingt ans 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 ;
- les salariés qui envisagent 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 ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du travail.

### **Article 23 - Objectifs**

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit figurant sur la liste établie par la CPNE de la

branche, soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;

- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

La CPNE définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou moyen terme, ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La période de professionnalisation permet également d'acquérir un CQP de la branche ou de participer aux formations complémentaires nécessaires à la validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge par l'OPCA des actions de formation se fait sur la base du forfait prévu à l'article 20.

Les salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation et donnant lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA, sont visés à l'article 22 ci-dessus.

Ces priorités pourront être complétées, précisées, actualisées, en fonction des besoins en qualification définis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des ressources financières de l'OPCA compétent.

La CPNE complète les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

#### **Article 24 - Conditions au départ en formation**

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum d'un an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

#### **Article 25 - Modalités**

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir lieu soit, à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, dans le cadre du plan de formation.



Si les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, le temps de formation étant alors assimilé à **du** temps de travail effectif.

Conformément aux règles applicables aux actions de formation qu'elles se déroulent, dans le cadre du DIF ou du plan de formation, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

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

► Lorsque la qualification visée doit être sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique, l'employeur, en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention, s'assure de la présentation de l'intéressé aux épreuves prévues.

► Lorsque la qualification visée a été définie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

► Lorsque la qualification visée est une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective, l'évaluation de la formation reçue est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec le tuteur et l'organisme de formation signataire de la convention et dans les conditions fixées dans le document annexé au contrat.

## **SECTION VIII – L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DU SALARIÉ**

### **Article 26 - L'entretien professionnel et le bilan de compétences**

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pourra prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un entretien professionnel tous les deux ans. Cet entretien portera notamment sur l'adéquation entre le contenu de l'emploi et la pratique professionnelle du salarié, sur la nécessité d'actions de formation professionnelle, soit pour favoriser cette adéquation, soit pour permettre son évolution professionnelle, soit pour favoriser le développement des compétences.

Les modalités d'organisation de ces entretiens pourront être définies par accord d'entreprise ou, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

A tout le moins, afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins **deux** semaines à l'avance, disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, chaque partie consigne ses positions ou observations sur le document.

En cas de refus du salarié de participer à l'entretien, celui-ci sera constaté et ne pourra, en aucun cas, être considéré comme fautif.

En cas de refus de l'entreprise de participer à l'entretien, il appartient au salarié de saisir les délégués du personnel de l'entreprise.

Ces entretiens devront être réalisés à une période permettant leur prise en compte de la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Indépendamment du congé de bilan de compétences après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, après 45 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF ou du DIF. Ce congé de bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

### **Article 27 - Le passeport formation**

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, 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 cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui est un document personnel contenant les déclarations rédigées par son titulaire.

Ce « passeport formation » recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Afin de favoriser l'établissement du passeport formation, l'entreprise tiendra à disposition, à l'issue de chaque stage considéré, une attestation de participation pour chaque salarié ayant suivi une formation organisée par elle. Elle veillera à ce que les organismes de formation extérieurs en fassent de même.

L'attestation précisera :

- l'intitulé du stage,
- les objectifs du stage,
- les nom et prénom du salarié,
- les dates de début et de fin de stage,
- la durée du stage (exprimée en heures ou en jours),
- le résultat des épreuves éventuellement prévues au terme du stage,
- l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, titre ou diplôme.

## **SECTION IX – LES DISPOSITIONS PARTICULIERES LIEES A CERTAINES ACTIONS DE FORMATION**

### **Article 28 – Priorités des titulaires de certaines formations**

Les entreprises s'engagent, après avoir dressé un bilan de la formation suivie - dans la mesure où l'intéressé a fréquenté le stage avec assiduité et a satisfait aux épreuves prévues à l'issue du stage - à donner à égalité de compétence priorité à l'examen de la candidature du salarié à un poste correspondant à ses nouvelles qualifications si ce poste est disponible dans l'entreprise.

Dans cette perspective, les parties rappellent qu'en application de l'article 45 de la Convention Collective Nationale, la liste des postes disponibles est affichée et communiquée au comité d'établissement ou d'entreprise, et à défaut aux délégués du personnel.

### **Article 29 - Actions particulières de formation : la formation hors temps de travail**

Les parties rappellent que s'agissant des actions de formation du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, lorsque celles-ci se déroulent en dehors du temps de travail, un accord entre l'employeur et le salarié doit définir les conditions dans lesquelles le salarié accède, dans les conditions prévues par la loi, aux

fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, ainsi que sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Elles rappellent en outre pour les actions de formation des périodes de professionnalisation qui se déroulent en tout ou partie hors temps de travail dans le cadre soit d'un DIF, soit du plan de formation, 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.

### **Article 30 - Clause de dédit formation**

Les clauses de dédit formation pour être licites au regard de la jurisprudence, doivent constituer la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des coûts supérieurs aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

Par exception, il est rappelé qu'est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture d'un contrat de professionnalisation.

## **SECTION X – DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 31 - Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation**

Les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation pourront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, être suivis par un tuteur.

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Cette candidature est validée par l'entreprise. Le tuteur est un salarié qualifié de l'entreprise qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il est susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles, en fonction de ses aptitudes pédagogiques, renforcées par une formation à l'exercice du tutorat, comprenant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction.

Il appartiendra au tuteur, en liaison avec les différents services concernés de l'entreprise :

- d'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;

- d'organiser dans l'entreprise, l'activité des salariés en contrat de professionnalisation afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec les organismes chargés des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux professionnels et technologiques à l'extérieur de l'entreprise.

Le tuteur assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune et avec l'organisme de suivi.

Les entreprises prendront en compte l'exercice du tutorat dans le cadre de leur évolution professionnelle.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Les signataires de l'accord considèrent comme prioritaire le financement, dans la limite des plafonds prévus par décret :

- des coûts liés à la fonction tutorale engagés par les entreprises ;
- des actions de formation des tuteurs précisées à l'alinéa **3** du présent article.

### **Article 32 – L'égalité hommes et femmes dans le domaine de la formation professionnelle**

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prendront en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle. La CPNE pourra préconiser des solutions susceptibles de lever les obstacles auxquels se heurtent certains salariés, les empêchant de partir en formation.

Dans les entreprises qui sont tenues d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les

mesures permettant de les atteindre, les parties signataires incitent les chefs d'entreprises à prendre en compte les résultats de cette négociation lors de l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

En tout état de cause, les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion et de rémunération équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, les stages de formation devront, de préférence, être organisés au plan local afin que les salariés qui ont des difficultés pour se déplacer en raison de leur situation familiale puissent y participer sans trop d'inconvénients.

Lorsque les actions de formation sont organisées dans une localité différente de celle du lieu de travail, les entreprises prendront en charge en particulier les frais supportés par les stagiaires (hébergement, repas, transport).

### **Article 33 – La formation dans les PME**

Etant donné le rôle essentiel de ces entreprises en termes d'emploi, les parties demandent à l'OPCA compétent de développer l'information en direction des responsables de ces entreprises, des représentants du personnel et des salariés sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les salariés de ces entreprises.

Dans cette perspective, les parties signataires invitent les PME à organiser à l'attention de ce public une journée de formation sur le nouveau dispositif, prise en charge par l'OPCA.

Pour les entreprises employant moins de 10 salariés, des priorités de financement des actions de formation seront définies en lien avec l'OPCA.

### **Article 34 – La construction européenne et la formation professionnelle**

Afin de faciliter, au niveau de la branche, la prise en compte de la dimension européenne de la formation, les partenaires sociaux se tiendront informés des évolutions européennes en matière de formation et qualification intéressant les secteurs d'activités et participeront, au besoin, à l'étude des moyens de formation qui permettront à des salariés ressortissant d'Etats membres de la Communauté, d'obtenir ou de bénéficier d'un niveau de qualification équivalent à celui de leurs homologues français.

## **SECTION XI - LES PARTENAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE**

### **Article 35 - La consultation du comité d'entreprise**

Le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés, ont pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Ils formulent à leur initiative et examinent à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Ils interviennent notamment dans les domaines suivants :

#### **a) les orientations de la formation professionnelle**

Le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, sont obligatoirement consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, donnent leur avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, sont également consultés sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

#### **b) les contrats de professionnalisation**

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation,
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat,
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise,
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat,
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation,
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue de l'article L.432-3-1 du Code du travail.

#### **c) l'apprentissage et la formation des jeunes**

Dans le cadre de l'article L.934-2, 4° bis du Code du travail, les signataires considèrent qu'il appartient aux entreprises de définir leurs objectifs et leurs priorités en termes de niveaux et d'effectifs à former. Par ailleurs, pour les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, il est fait référence à la réglementation en vigueur.

En conséquence, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis et notamment :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé,
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage,
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis,
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel,
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis,
- l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, et les délégués syndicaux sont en outre informés :

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation,
- des perspectives d'emploi des apprentis.

Afin de faciliter cette consultation, les informations utiles sont données aux membres du comité par son président. Les mêmes informations écrites sont transmises aux délégués syndicaux.

En cas d'effectif inférieur à 50 salariés, un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue est présenté aux délégués du personnel.

### **Article 36 – La commission de formation**

La commission de la formation, dont les conditions de création, les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le Code du travail, doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Cette mission d'information de la commission de la formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation seront également transmis aux délégués syndicaux.

Le temps passé par les membres de cette commission aux réunions convoquées par l'entreprise leur est payé comme temps de travail. En l'absence de crédit d'heures légal ou de crédit complémentaire déjà accordé par l'entreprise, le temps passé par les



membres de la commission à l'examen du plan de formation est payé comme temps de travail dans la limite d'une durée globale qui ne peut excéder vingt heures par an.

## **SECTION XII - LES PARTENAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA BRANCHE**

### **Article 37 – La Commission nationale paritaire interalimentaire**

Les parties manifestent leur intérêt pour les travaux de la Commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et en particulier pour l'élaboration des listes d'actions de formation à caractère professionnel établies paritairement. Elles souhaitent que ces listes soient largement diffusées, pour information, tant aux entreprises qu'aux comités d'entreprise.

### **Article 38 - La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi**

La CPNE aura des contacts réguliers avec l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) auquel elle pourra donner des avis, proposer des suggestions et études.

L'OPMQ informera et considérera la CPNE comme un partenaire actif en charge de faire remonter toutes les informations et propositions vers lui qui lui permettra de procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dont elle est notamment chargée.

La CPNE est chargée de suivre l'application du présent accord. Dans les domaines de compétence prévus par les parties signataires, la CPNE a un rôle d'impulsion en définissant, complétant et actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

### **Article 39 - L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications**

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) sera situé au niveau interbranches. L'accord inter-branches sera annexé au présent accord.

Les signataires du présent accord rappellent que le financement et les frais de fonctionnement de l'observatoire seront pris en charge sur les contributions :

- de 0,5% versées par les entreprises d'au moins 10 salariés et
- de 0,15% pour les entreprises de moins de 10 salariés,

versés à l'OPCA désigné à l'article 40 et dans les conditions de l'article 3-7 de l'accord relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau de l'ANIA.

### **Article 40 – L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)**

L'OPCA désigné par les partenaires sociaux est l'AGEFAFORIA.

### ***a) Les entreprises d'au moins 10 salariés***

La contribution légale de 0,5 % des rémunérations au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation due par les employeurs d'au moins 10 salariés, en application de l'article L. 951-1 du Code du travail est versée à l'OPCA agréé par arrêté du 22 mars 1995 pour les entreprises relevant du secteur des industries agroalimentaires, à savoir :

Association pour la Gestion du Fonds d'Assurance Formation des salariés du secteur agroalimentaire FAFORIA (AGEFAFORIA).

### ***b) Les entreprises de moins de 10 salariés***

Conformément à l'article L.952-1 du Code du travail, les entreprises concernées consacrent 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année en cours au financement des actions de formations professionnelles.

Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Sur ces pourcentages, 0,15 % sera consacré aux contrats ou périodes de professionnalisation ou, au financement du D.I.F.

L'ensemble de ces versements, à l'exclusion de tout autre, sera effectué à l'OPCA agréé par arrêté du 22 mars 1995 pour les entreprises relevant du secteur des industries agroalimentaires, à savoir :

Association pour la Gestion du Fonds d'Assurance Formation des salariés du secteur agroalimentaire FAFORIA (AGEFAFORIA).

## **SECTION XIII – DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 41 - Dispositions abrogées**

L'article 44 de la Convention collective Nationale est abrogé.

Sont abrogées à l'article 10 de l'accord cadre national du 10 mars 1999 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi, les dispositions relatives au crédit temps formation, à savoir :

- Le 2<sup>ème</sup> alinéa,
- Le 3<sup>ème</sup> alinéa,
- Le 4<sup>ème</sup> alinéa, les mots « 2. En outre, ».

### **Article 42 - Durée – Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il prend effet à compter du 28 février 2005. Il sera déposé par le secrétariat de la commission paritaire, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Trois mois avant le terme de l'accord (28 février 2008), les partenaires sociaux se réuniront pour tirer les enseignements de l'ensemble de l'accord et pour examiner l'opportunité de négocier un nouvel accord. Si les partenaires sociaux décident l'ouverture de nouvelles négociations, les parties signataires conviennent que le présent accord sera reconduit pour une durée de 2 ans.

A l'issue de ce délai, sauf décision contraire des parties signataires, le présent accord sera reconduit tacitement.

### **Article 43 - Révision**

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

### **Article 44- Dénonciation**

L'accord pourra être dénoncé par la totalité des signataires employeurs et la totalité des signataires salariés. Cette dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

### **Article 45 – Extension**

Chacune des parties pourra demander l'extension du présent avenant.

**Article 46 – Adaptations de l'accord**

Les accords d'entreprise pourront adapter plus favorablement les présentes dispositions sans pouvoir y déroger.

Fait à Paris, le 14 février 2005

Pour la Fédération Nationale des Eaux  
Conditionnées et Embouteillées  
Le Président

*d.o. P. OLEBUHIT*

Alain DORFNER

Pour la Chambre Syndicale des  
Eaux Minérales  
Le Président

*d.o. P. OLEBUHIT*

Alain DORFNER

Pour le Syndicat National des  
Boissons Rafraîchissantes  
Le Président

*p.o. P. Adam*

Pierre GIRAUD

Pour le Syndicat des Eaux de Source

*Claude Pierre*

Claude PIERRE

Pour l'Association des Brasseurs de France  
Le Président

*Olivier Picot*

Olivier PICOT

Pour la FGA-CFDT  
Le Secrétaire Général

*Mme Mares*

Mme MARES

Pour la FGTA-FO  
Le Secrétaire Fédéral

*M. Cretier*

M. CRETIER

Pour la FNASPS-CFTC

*Mme Libert*

Mme LIBERT

Pour la FNAA-CFE-CGC

M. GHISLAIN

Pour la FNAF-CGT

M. HEMMERLE

