

Accord professionnel national
EMPLOI ET ACCÈS DES SALARIÉS
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT
(15 juin 2005)

ACCORD DU 15 JUIN 2005
RELATIF À L'EMPLOI ET À L'ACCÈS À LA FORMATION
NOR : ASET0550912M

- Vu l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ;
Vu l'accord de branche étendu du 3 avril 2001, et notamment son titre III et ses avenants ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations signataires du présent accord considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnes que pour les établissements d'enseignement privé hors contrat. Elle doit permettre de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir. Elle doit en particulier :

- permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qualifications ;
- préparer les salariés aux évolutions des structures d'enseignement, aux technologies nouvelles, à une meilleure compréhension des jeunes et à l'accueil adapté aux différents publics ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.

La formation professionnelle doit être encouragée dans les petites structures de moins de 10 salariés, ainsi que pour les salariés à temps partiel, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnel ou en reprise d'activité et ce dans un souci d'égalité « hommes-femmes ».

Article 1^{er}

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord, tous les établissements d'enseignement privé hors contrat situés sur le territoire national, parmi lesquels :

- les établissements d'enseignement privé du premier et du second degré relevant de la loi du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) ou de la loi du 30 octobre 1886 qui ne sont pas liés par un contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette activité est minoritaire ;
- les établissements d'enseignement privé relevant de la loi du 25 juillet 1919 (dite loi Astier), reprise au titre IV du code de l'enseignement technique et qui ne sont pas liés à l'Etat par un contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;
- les établissements d'enseignement supérieur privé, général, professionnel ou scientifique relevant notamment de la loi du 12 juillet 1875 ou de la loi du 25 juillet 1919, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;
- les établissements d'enseignement relevant du droit privé et créés à l'initiative des chambres de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture et des chambres des métiers et mettant en œuvre des enseignements relevant des lois ci-dessus.

Sont exclus du présent accord :

- les organismes de formation relevant de la loi du 16 juillet 1971 ;
- les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi du 12 juillet 1971 ;
- les écoles de parfumerie-esthétique couvertes par la convention collective nationale de la parfumerie-esthétique ;
- les entreprises dont l'activité principale est d'assurer des cours particuliers à domicile et qui ne relèvent pas des lois ci-dessus ;
- les instituts catholiques de Lille, Lyon, Paris et Toulouse ainsi que l'université catholique de l'Ouest ;
- les écoles ou instituts d'enseignement supérieur et de recherche privés, dont ceux de la FESIC, à but non lucratif, dont l'activité principale est la préparation d'un diplôme de niveau bac + 4 ou au-delà habilité par la commission des titres d'ingénieurs ou visé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, et dont les enseignants permanents sont généralement des enseignants chercheurs, ainsi que les établissements annexes d'enseignement supérieur qui leur sont rattachés, dans la mesure où ils partagent avec eux une partie de leur personnel enseignant, sont également à but non lucratif et à condition que leur activité principale soit la préparation d'un diplôme de niveau bac + 4 minimum.

Les établissements d'enseignement privé visés par le présent accord relèvent notamment des codes NAF suivants : 801 Z, 802 A, 802 C, 803 Z, et 804 D.

Article 2

Dispositions générales

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont notamment les suivants :

- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés : elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion : elles ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de prévention ;
- les actions de conversion.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est 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 individuel 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 à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail.

Sont encouragées notamment les actions de formation participant à l'obtention de diplômes, titres, qualifications ou diplômes professionnels et CQP (certificats de qualification professionnelle) ;

- soit enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnus dans les classifications de la branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi visée à l'article 3 du présent accord.

Article 3

Commission paritaire nationale de l'emploi

Par le présent accord, les parties signataires décident de créer une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) en référence aux accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969, du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004.

Aussi, les parties décident-elles de confier à la CPNE les pleines et entières missions qui lui sont attribuées en vertu des accords et textes légaux en vigueur.

1. Objet. – Organisations

La présente CPNE a pour attribution générale la promotion de la politique de formation de la branche ainsi d'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

La CPNE est composée de la façon suivante :

- 2 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un nombre égal de représentants des employeurs.

La présidence et la vice-présidence de la CPNE changent de collègue tous les 2 ans.

Elle se réunira au moins 1 fois par an sur convocation écrite de son président.

Lors de cette réunion, seront examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Les organisations patronales signataires assureront le secrétariat.

Les décisions de la CPNE sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Un règlement intérieur fixera les modalités de fonctionnement de la CPNE.

2. Missions

En matière d'emploi, la CPNE aura pour mission :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- de prendre connaissance de tous projets ou décisions de licenciement collectif pour raisons économiques de plus de 9 salariés sur une période de 30 jours, ou de licenciements touchant 50 % de l'effectif d'une entreprise, dès lors que le nombre de salariés licenciés n'est pas inférieur à 5 sur une même période de 30 jours.

En matière de formation professionnelle :

La CPNE a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en permettant un meilleur accès aux différents dispositifs et actions de formation professionnelle pour l'ensemble des salariés de la branche.

La CPNE définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF prioritaire), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation.

La CPNE définit les listes :

- des publics bénéficiaires ;
- des natures et catégories d'actions de formation prioritaires ;
- des qualifications visées, qui pourront faire l'objet de dérogations. Elle pourra également réviser ces listes.

La CPNE mettra en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, financé par l'OPCA concerné.

La CPNE crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP).

La CPNE met en œuvre le présent accord de branche, en effectue le suivi et fait des propositions relatives à la politique de formation dans la profession à la commission de négociation compétente.

En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications professionnelles :

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession. A cet effet, sont sollicités des concours financiers de l'Etat, des collectivités territoriales et des institutions européennes. Elle est informée des conclusions de ces études.

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation conclus entre l'Etat, les collectivités territoriales et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Article 4

Contrat de professionnalisation

Les personnes âgées de 16 et 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation, régi par les articles L. 981-1 à L.981-8 du code du travail, a pour objet de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Il permet l'acquisition de compétences, connaissances, savoirs, savoir-faire professionnels grâce à l'association d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques et d'un savoir-faire par l'exercice, en situation de travail, d'une ou plusieurs activités en relation avec les qualifications recherchées conformément aux priorités définies par la CPNE visée à l'article 3 du présent accord.

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

Toutefois, cette durée est portée à 24 mois maximum, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel ou pour toute personne visant des formations diplômantes ou des formations inscrites au répertoire national de la certification professionnelle.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (généraux, professionnels ou technologiques) est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être supérieure, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

Pendant la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir une mission en relation avec cet objectif.

L'employeur désigne un tuteur, parmi des salariés volontaires, pour les accueillir et les guider dans l'entreprise, dans la limite de 3 bénéficiaires par tuteur.

La personne choisie comme tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle au sein de l'entreprise considérée d'au moins 2 ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat, dans la limite de 2 bénéficiaires. Il doit remplir les conditions de qualification et d'expérience requises.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée peuvent être renouvelés 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 maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, conformément à l'article L. 981-7 du code du travail.

Article 5

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Peuvent en bénéficier :

1. Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail, et des enseignements conformément aux priorités définies par la CPNE visée à l'article 3 du présent accord.

2. Les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie.

3. Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

4. Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE visée à l'article 3 du présent accord.

Dans l'entreprise de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné dont les modalités sont fixées par décret.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 6

Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise distingue 3 catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail.

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail.

Suivies pendant le temps de travail, ces formations donnent lieu au versement du salaire habituel.

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi.

Elles permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou de lui apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi, lorsque celui-ci évolue.

Ces actions se déroulent également pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Cependant, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord du salarié, l'horaire habituel peut être dépassé. Les heures correspondant à ce dépassement sont limitées à 50 heures par an et par salarié (4 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est établie par une convention de forfait en jours). Elles sont rémunérées à 100 % du salaire.

3. Les actions de formation liées au développement des compétences.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure. Elles peuvent être organisées hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (5 % du temps de travail des cadres dont la durée est établie par une convention de forfait en jours). Elles donnent alors lieu au versement de l'allocation de formation d'un montant correspondant à 50 % de la rémunération nette et au maintien de la protection contre les accidents du travail. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, les modalités de la réalisation de la formation ainsi que les conditions d'accès à un poste en rapport avec les nouvelles qualifications acquises.

Les phases de formation hors temps de travail évoquées ci-dessus ne sont pas cumulables au-delà de 80 heures (5 % du temps de travail des cadres dont la durée est établie par une convention de forfait en jours).

Les actions de formation hors temps de travail sont cumulables avec le DIF. La durée maximale de formation hors temps de travail est donc portée dans ce cas à 206 heures (80 heures + 126 heures) sous réserve du respect des dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié doit donner son accord écrit pour toute formation « hors temps de travail ». Il peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Tout refus de participer à une formation « hors temps de travail » ne peut être considéré comme faute ou motif de licenciement.

Article 7

Entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par le chef d'entreprise ou son représentant.

A cette occasion, les modalités de mises en œuvre des différents dispositifs de formation peuvent être évoquées.

Article 8

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui participe au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Afin de favoriser cette validation, la CPNE pourra étudier les moyens permettant le développement de l'information sur les actions de validation et les conditions propres à favoriser l'accès des salariés à cette validation.

Article 9

Droit individuel à la formation

A l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, justifiant de 1 an de présence au moins au sein de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie au terme de chaque année civile, d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Pour les salariés à temps partiel, les salariés embauchés ou débauchés en cours d'année, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée d'une durée de 4 mois minimum, ce droit est calculé *pro rata temporis*.

Les salariés dont le temps de travail est supérieur ou égal à 2/3 d'un temps plein bénéficieront d'un droit individuel à la formation de 21 heures par année civile.

Pour l'année 2005, les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein justifiant de 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier 2005, bénéficieront d'un DIF de 34 heures au 31 décembre 2005.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au plus tard au terme de chaque année échue.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le salarié informe son employeur ou son représentant, par écrit, et contre remise d'une décharge, de l'action qu'il envisage de suivre.

Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Les priorités de la branche relatives au « droit individuel à la formation prioritaire » sont définies par la CPNE visée à l'article 3 du présent accord.

En cas de 2 désaccords consécutifs (la 2^e demande ne pouvant être présentée avant l'expiration d'un délai de 9 mois après le refus de la première demande), le salarié bénéficie d'une priorité de traitement sur le régime du congé individuel de formation.

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

Cet accord pourra préciser notamment : les conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail, les objectifs de la formation, les modalités d'organisation, la durée de l'action de formation.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné dont les modalités sont fixées par décret.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 10

Egalité professionnelle

Les partenaires considèrent que le développement d'une égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération constitue un enjeu majeur pour la profession.

Les parties signataires soulignent que tout salarié, quels que soient son âge, sexe, religion, catégorie professionnelle, situation de famille, type de contrat notamment, 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.

Article 11

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, il peut être révisé ou dénoncé selon les règles de révision et de dénonciation de l'accord de branche national du 3 avril 2001. Les divergences qui pourraient se manifester dans l'application du présent accord seront examinées par la commission paritaire nationale et/ou par la commission paritaire nationale pour l'emploi.

Article 12

Date d'application

Les signataires conviennent de fixer la date d'entrée en vigueur du présent accord au lendemain du jour du dépôt auprès de la DDTEFP pour les entreprises adhérentes des organisations signataires, et à la date de publication de l'arrêté d'extension pour les autres entreprises relevant du champ professionnel défini dans l'accord de branche national du 3 avril 2001 et repris dans le présent accord.

Article 13

Accord de branche et accord d'entreprise ou de groupe

Chaque entreprise ou groupe peut conclure un accord d'entreprise ou de groupe portant amélioration des dispositions de cet accord de branche.

En aucun cas, un accord d'entreprise ou de groupe ne peut introduire de dérogations moins favorables aux salariés que les dispositions de cet accord de branche.

Fait à Paris, le 15 juin 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEP ;
FNEPL ;
FFP.

Syndicats de salariés :

SNEPL CFTC ;
SNPEFP CGT ;
FEP CFDT ;
SYNEP CFE-CGC.