

Brochure n° 3010

Convention collective nationale

IDCC : 1978. – **FLEURISTES, VENTE ET SERVICES
DES ANIMAUX FAMILIERS**
(14^e édition. – Janvier 2003)

ACCORD DU 5 JUILLET 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0551013M*

IDCC : *1978*

PRÉAMBULE

Le présent accord intervient en application de l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003, relatif à la formation professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle.

Il a pour objet de rappeler, de déterminer et de préciser, en les complétant de façon adaptée aux métiers concernés, les modalités de mise en œuvre, d'organisation et de fonctionnement des dispositions légales et conventionnelles en les améliorant au bénéfice des salariés.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord visent les entreprises sur l'ensemble du territoire national (y compris les DOM), relevant du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes de la vente et services des animaux familiers, à savoir :

- les entreprises ou établissements visés sont ceux dont l'activité principale se caractérise par le commerce de détail de fleurs naturelles, en pots ou coupées, et de plantes ; la location de plantes vertes et l'activité de paysagiste d'intérieur, ainsi que la vente des fleurs sur les marchés. Ces entreprises ou établissements sont généralement référencés au code 52.4 X ainsi qu'aux codes 71.4 B et 52.6 E des nomenclatures d'activités et de produits établies par l'INSEE-NAF ;

- dans les commerces de détail de vente d’animaux familiers, vente de produits pour animaux familiers, ainsi qu’aux services de toilettage, dressage, pension et éducation d’animaux familiers, qui sont généralement référencés aux codes NAF 52.4 Z et 93.0 N.

CHAPITRE I^{er}

Priorités et objectifs

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié d’être en mesure, de façon continue, d’acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d’améliorer sa qualification.

Article 1.1

Publics prioritaires

Les parties signataires décident que les salariés des PME-TPE et plus particulièrement les jeunes, les seniors et les femmes constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d’accès à la formation sont définis dans le présent accord.

Article 1.2

Objectifs

Les parties signataires considèrent qu’il est primordial de :

- développer l’insertion des jeunes et des demandeurs d’emploi ;
- faciliter l’accès à la formation dans les petites et moyennes entreprises ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes et dans des proportions au moins identiques à celles des hommes ;
- favoriser l’évolution des salariés embauchés, en particulier les moins qualifiés ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la qualité de la formation en alternance ;
- mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d’emploi et de formation ;
- permettre au personnel d’encadrement de remplir pleinement son rôle et ses missions en matière de formation professionnelle ;
- développer l’attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche.

Pour remplir les objectifs qu’elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la production (fabrication), de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, etc.) ;

- renforcer les formations en gestion informatique, en nouvelles technologies, pratique professionnelle et en merchandising ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle pour pallier l'absence de diplômes et de titres professionnels concernant les métiers de la branche.
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle.

CHAPITRE II

L'OPCA

Article 2.1

Choix de l'OPCA

Les parties signataires rappellent que la branche a décidé de choisir comme OPCA par accord du 8 décembre 1994 l'OPCAMS pour les métiers de services et de production de fleuristes et services de toilettage des animaux familiers, et par accord du 16 décembre 1999 l'AGEFOS PME pour les entreprises de la vente et autres services des animaux familiers faisant partie du secteur des commerces de détail.

CHAPITRE III

Financement

Article 3.1

Ressources

Les ressources sont essentiellement constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dont le versement à l'un des deux OPCA, OPCAMS pour les entreprises artisanales, AGEFOS PME pour les autres, est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après :

Les entreprises occupant 10 salariés et plus :

Depuis le 1^{er} janvier 2004, ces entreprises doivent consacrer chaque année, au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont elles relèvent ;
- 0,5 % à verser aux OPCA de la branche pour le financement ;
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - du droit individuel à la formation ;
- 0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre :
 - du plan de formation ;
 - du droit individuel à la formation ;

- de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur dont un minimum de 10 % doit être versé aux OPCA de la branche.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser aux OPCA l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0,9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année et imputables sur ce montant.

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser à un OPCA :

A l'OPCAMS, depuis le 1^{er} janvier 2004 :

- 0,60 % de la masse salariale annuelle brute de l'année 2003, répartis à hauteur de :
 - 0,10 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - 0,50 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

A compter du 1^{er} janvier 2005 et pour les années suivantes :

- 0,65 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, réparti à hauteur de :
 - 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation.
 - 0,50 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

A L'AGEFOS PME depuis le 1^{er} janvier 2004 :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute de l'année 2003, réparti à hauteur de :
 - 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation.
 - 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

A compter du 1^{er} janvier 2005 et pour les années suivantes :

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute de l'année de référence, réparti à hauteur de :
 - 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF.

CHAPITRE IV

Observatoire des métiers et des qualifications

Article 4.1

Conditions de mise en place et missions de l'observatoire

Les parties signataires conviennent de mener, d'ici à la fin du dernier trimestre de l'année 2005, des négociations spécifiques sur ce thème afin d'aboutir à un accord complémentaire au présent accord.

CHAPITRE V

Egalité professionnelle

Article 5.1

Egalité entre les femmes et les hommes

Afin de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident de prendre des dispositions concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse d'un contrat de professionnalisation, d'une formation dans le cadre du plan, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation), une répartition numérique entre les femmes et les hommes identique à celle des effectifs de l'entreprise.

Compte tenu du niveau de qualification acquis par les salariés et des emplois à pourvoir, les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être de niveau équivalent à celles suivies par les hommes. Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif.

CHAPITRE VI

Le contrat de professionnalisation

Article 6.1

Contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi des publics visés

Peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

- les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- les jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder au métier souhaité ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur accès ou retour à l'emploi.

Le contrat de professionnalisation, en dehors du cadre de la première formation, est pour les jeunes une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies.

Article 6.2

Nature et mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

Ce contrat est mis en œuvre selon les 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 hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après est comprise entre 6 et 12 mois, réalisée en début de contrat.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue, ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ainsi que pour les actions visant les certifications ou formations préparant à un diplôme de l'éducation nationale, à un titre à finalité professionnelle, à une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou à une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période 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 la qualification professionnelle prévue au contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA de la branche qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat.

Les parties signataires préconisent que les entreprises privilégient la voie de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans qui envisagent la préparation d'un CAP afin de leur permettre de poursuivre leur qualification professionnelle par le biais d'un contrat de professionnalisation pour un diplôme de niveau supérieur.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

L'objet du contrat de professionnalisation, selon la volonté commune des parties, est l'obtention du diplôme ou titre à finalité professionnelle mentionné au contrat.

Les entreprises accompagnent les personnes ayant suivi avec succès un contrat de professionnalisation vers l'emploi en contrat à durée indéterminée, en interne ou en externe. La CPNEFP est chargée de définir les formes que peuvent prendre ces accompagnements.

Article 6.3

Durée de la formation

La durée de formation dépend de la qualité du bénéficiaire du contrat de professionnalisation ainsi que de la possession ou non d'une qualification professionnelle en relation directe ou indirecte avec l'emploi disponible au sein de l'entreprise.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, lors de sa conclusion, à une évaluation des compétences du salarié, avec l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées à son profil.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dès lors que le programme de formation fixé en fonction des connaissances et des expériences du bénéficiaire l'exige, la durée de ce contrat ou de la période de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et la durée de la formation peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation.

Cette durée pourra être étendue pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, dans le respect des durées de formation définies par les pouvoirs publics et toute action définie par la CPNEFP. Dans les cas où cette durée devra être portée au-delà de 25 % de la durée visée par le contrat de professionnalisation, il est rappelé que la prise en charge des contrats se fera sous réserve des financements nécessaires par l'OPCA.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée 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 et maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation, sous réserve d'un avenant au contrat de travail et de leur financement.

Article 6.4

Forfait horaire de prise en charge

Les partenaires sociaux décident que la prise en charge se fera sur la base d'un forfait horaire défini par décret, pour toutes actions effectuées au titre du contrat de professionnalisation.

Un bilan de la mise en œuvre de ces contrats sera réalisé à l'issue de la première année de fonctionnement. En fonction des résultats de ce bilan, les signataires ajusteront, si nécessaire, le forfait horaire. Par la suite, ces forfaits seront révisés annuellement en cas de besoin.

Article 6.5

Rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation

Soucieuses de renforcer l'attractivité de la branche, les parties signataires décident que les rémunérations minimales sont fixées de la façon suivante :

(Voir tableau page suivante.)

% SMIC OU DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL GARANTI correspondant au niveau de l'emploi occupé (SMCG)	JEUNES de moins de 21 ans	JEUNES ENTRE 21 et 26 ans	SALARIÉS de plus de 26 ans
Cas général Taux applicable à la 1 ^{re} année Taux applicable à la 2 ^e année	58 % 65 %	73 % 80 %	SMIC ou 88 % du SMCG SMIC ou 95 % du SMCG
Cas du titulaire d'un bac pro ou d'un diplôme de niveau IV : Taux applicable à la 1 ^{re} année Taux applicable à la 2 ^e année (Taux 2 ^e année applicable lorsque le jeune effectue un contrat de professionnalisation sur 12 mois compte tenu de sa qualification attestée)	68 % 75 %	83 % 90 %	<i>Idem</i> ci-dessus

Pour chacun de ces cas, c'est le calcul le plus favorable au salarié qui sera appliqué.

Les montants de rémunération mentionnés ci-dessus sont calculés à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué.

Article 6.6

Durée du contrat. – Dispositions particulières

Les dispositions particulières sont fixées par les signataires du présent accord.

Les parties signataires conviennent que ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- personnaliser la durée des contrats ou actions de professionnalisation suite à un test de positionnement qui permet d'adapter le parcours de formation du postulant en fonction de ses acquis antérieurs et de son expérience ;
- accueillir des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- préparer des natures de certification ou de formations particulières.

Article 6.7

Durée de la formation ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle

Niveau V éducation nationale :

- 24 mois pour un jeune de 16 à 25 ans révolus, sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, dont 400 heures/an minimum en centre de formation ;
- 12 mois pour un demandeur d'emploi sorti du système éducatif avec une qualification attestée de niveau égal ou supérieur au niveau V, dont 450 heures minimum en centre de formation.

Niveau IV éducation nationale :

- 24 mois pour un demandeur d'emploi, titulaire d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau V, dont 450 heures/an minimum en centre de formation.

Niveau III éducation nationale :

- 24 mois pour un demandeur d'emploi, titulaire d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau IV, dont 480 heures/an minimum en centre de formation.

CHAPITRE VII

Le plan de formation de l'entreprise

Article 7.1

Le plan de formation de l'entreprise

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer chaque année un programme pluriannuel de formation.

Ils rappellent les 3 types d'actions qui peuvent être mis en œuvre :

1. Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

3. Les actions de formation qui ont pour but le développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise. Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les 8 jours, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par année civile et par salarié ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait.

CHAPITRE VIII

Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 8.1

Le droit individuel à la formation (DIF)

Les parties signataires rappellent que « tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation ».

Les signataires, soucieux d'améliorer la formation des salariés de la branche et de la rendre plus attractive, décident que :

- le DIF est d'une durée de 21 heures par an, soit 3 jours (le cumul des droits ouverts ne peut excéder 126 heures) ;
- les salariés à temps partiel qui ont une durée de travail hebdomadaire supérieure à 20 heures bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet ;
- les salariés à temps partiel qui ont une durée de travail hebdomadaire inférieure à 20 heures bénéficient d'une durée de DIF proratisée, à celle d'un salarié à temps complet.

Les parties signataires rappellent que « la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec l'entreprise et avec l'aval de l'employeur. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté par écrit, après accord entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies par la branche. Les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

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

- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP.

Le DIF ayant été créé par l'accord national interprofessionnel, signé à l'unanimité des parties le 20 septembre 2003, le bénéficiaire du DIF est ouvert à tout salarié présent dans l'entreprise et comptant une année d'ancienneté à cette date. Tout salarié embauché après la date de signature de l'accord bénéficie du DIF à compter de sa première année d'ancienneté dans l'entreprise.

La mise en œuvre du DIF commence à compter du 1^{er} janvier 2005 avec un droit acquis de 14 heures pour les salariés ayant une ancienneté de 1 an au 1^{er} mai 2004.

Le DIF est exécuté tout ou partie pendant le temps de travail.

Il est rappelé que « le DIF est transférable en cas de licenciement sauf en cas de faute grave ou lourde : le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû ».

Les parties signataires rappellent que « lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation (...), le salarié bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF), sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, l'entreprise ou l'OPCA est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant ».

CHAPITRE IX

La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises

Article 9.1

La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises

Les parties rappellent que « la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée est ouverte au public visé par la loi.

Cette période de professionnalisation a notamment pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ».

L'action de professionnalisation permet également d'acquérir les diplômes et titres à finalité professionnelle par unités capitalisables.

Ce type de formation est dispensé par modules, dans le cadre d'un plan de formation de 6 mois au maximum, par sessions suivies consécutivement ou non, l'ordre de suivi des sessions n'étant pas réglementé. L'évaluation de la formation suivie est accomplie systématiquement en fin de module.

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent :

- pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié, si la formation concerne des actions d'adaptation liées à l'emploi du salarié ;
- en tout ou partie pendant le temps de travail, si la formation concerne des actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi du salarié ;
- en tout ou partie en dehors du temps de travail, si la formation concerne des actions de développement de compétences du salarié.

En cas d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, celles-ci doivent faire l'objet au préalable :

- d'un accord écrit du salarié, sans que le refus du salarié puisse constituer une faute ou un motif de licenciement. Par ailleurs, le salarié qui donne son accord peut se rétracter dans les 8 jours suivants ;
- d'une convention écrite entre l'employeur et le salarié, avant son départ en stage, définissant la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 9.2

Durée de la formation ayant pour objet l'obtention d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers

6 mois, pour un jeune de 16 à 25 ans révolus, sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ayant pour objectif l'obtention d'une ou plusieurs unités de valeur capitalisables d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau V, lui assurant l'accès au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le même niveau.

6 mois pour un demandeur d'emploi, titulaire d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau V, et ayant pour objectif l'obtention d'une ou plusieurs unités de valeur capitalisables d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau IV, lui assurant l'accès au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le même niveau.

6 mois pour un demandeur d'emploi, titulaire d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau IV, et ayant pour objectif l'obtention d'une ou plusieurs unités de valeur capitalisables d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau III, lui assurant l'accès au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le même niveau.

L'obtention de toutes les unités de valeur capitalisables constitutives d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle atteste de l'obtention du diplôme ou titre recherché et par conséquent de la qualification correspondant au niveau figurant sur la grille de classification des qualifications de la convention collective. Cette possibilité d'accéder à une promotion est destinée à

offrir à tous les travailleurs du champ d'application la possibilité de prendre en compte une formation progressive adaptée à leur choix, avec, en perspective, la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, sans pour autant s'engager dans un processus formel de formation.

Toutefois, une unité de valeur acquise ne l'est que pour une durée de 5 ans. Ce qui implique l'obtention de toutes les unités de valeur capitalisables (UVC) dans une période maximale de 5 ans pour bénéficier de l'obtention attestée du diplôme ou titre à finalité professionnelle recherché.

Le cas échéant, la perte d'une unité de valeur capitalisable peut être compensée par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 9.3

Durée de la formation ayant pour objet l'obtention d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP

Il s'agit principalement d'une formation ayant pour objectif l'obtention d'une qualification sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle délivré par la CPNEFP.

La durée de ce type de formation sera déterminée dans le règlement d'examen du CQP, afin de tenir compte du niveau d'équivalence de ce CQP et de la situation du demandeur.

CHAPITRE X

Le tutorat

Article 10.1

Le tutorat

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi, l'accord inter-professionnel du 5 décembre 2003 et le décret 2004-968 du 13 septembre 2004, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, si ce n'est l'employeur lui-même ni un de ses collaborateurs non salariés.

Le tuteur, quel que soit son statut, doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur salarié ne peut pas suivre simultanément plus de 3 salariés que ceux-ci soient en contrat de professionnalisation, en apprentissage ou en période de professionnalisation.

Dans l'intérêt du salarié en formation, le tuteur qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat, des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;

- d’assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

L’employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former à la fonction tutorale pendant le temps de travail ou, en dehors du temps du travail sur demande formalisée (écrite) de la part du salarié pouvant être dénoncée dans les 8 jours suivants.

Le tuteur devra avoir été formé préalablement, cette formation pouvant être prise en charge par les OPCA. Les parties signataires demandent à la CPNEFP d’établir un référentiel de formation initiale et de suivi de formation des tuteurs.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu’il en soit pour autant pénalisé dans sa rémunération.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de personnes entrera dans l’appréciation professionnelle des intéressés au sein de l’entreprise.

Les dispositions de ce chapitre s’appliquent au tuteur visé dans le contrat et la période de professionnalisation.

CHAPITRE XI

La validation des acquis de l’expérience

Article 11.1

La validation des acquis de l’expérience

La validation des acquis de l’expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l’obtention d’un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective.

Cette démarche ne peut être finalisée qu’à l’initiative du salarié. Le refus d’un salarié de consentir à une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l’employeur, le salarié a droit à un congé rémunéré au titre de l’accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est fixée à l’équivalent de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Conscientes de l’importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d’élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu’aux institutions représentatives du personnel lorsqu’elles existent.

La validation des acquis de l’expérience offre aux postulants la possibilité de prendre en compte leur expérience, notamment professionnelle, avec, en perspective, la délivrance d’un diplôme ou d’un titre à finalité professionnelle, sans pour autant s’engager dans un processus formel de formation.

Remarque : la validation des acquis de l’expérience peut permettre l’octroi d’une dispense pour une ou plusieurs épreuves en vue de la délivrance d’un diplôme ou titre à finalité professionnelle, sans avoir à subir cette ou ces épreuves.

CHAPITRE XII

L'entretien professionnel

Article 12.1

L'entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que, tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 1 semaine avant sa tenue ;
- l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise et le salarié, sont formalisées sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaiterait compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet fera l'objet d'une information et d'une consultation des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

CHAPITRE XIII

Passeport formation

Article 13.1

Passeport formation

Les signataires rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

L'employeur ne peut, en aucun cas, exiger la présentation de ce document.

CHAPITRE XIV

Rôle et missions de l'encadrement

Article 14.1

Rôle et missions de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

CHAPITRE XV

Rôle des institutions représentatives du personnel

Article 15.1

Rôle des institutions représentatives du personnel

Les signataires rappellent :

- que le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être informés et consultés chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise qui seront prises en compte dans l'élaboration du plan de formation de l'année suivante ;
- que le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés chaque année, au cours de 2 réunions spécifiques, sur les plans de formation ;
- qu'au cours de la première de ces réunions, qui doit se tenir avant le 15 novembre, il est délibéré sur le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- qu'au cours de la seconde réunion, qui se tient avant le 31 décembre, le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;
- que les documents visés à l'article D. 932-1 du code du travail doivent être remis aux membres du comité d'entreprise ou des comités d'établissement et du comité central d'entreprise ou aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion au cours de laquelle ils seront étudiés ;
- que, dans le cas où il existe une commission formation, ses membres recevront les différents documents, 3 semaines au moins avant leur réunion destinée à préparer les travaux et les délibérations du comité ;
- que le comité donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en stage ;
- que les délégués syndicaux sont destinataires des mêmes informations et documents que les comités.

En outre, les institutions représentatives du personnel (IRP), quand elles existent, sont tenues informées, tous les 6 mois :

- de la conclusion des contrats de professionnalisation, de leur nature (CDD ou CDI), des diplômes ou titres qu'ils visent et, au terme des contrats à durée déterminée, de la situation de chaque salarié ;
- des demandes d'exercice du DIF, des formations demandées et des suites données ;
- des demandes de période de professionnalisation faites par les salariés, des formations visées et de l'issue de ces formations ;
- de la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations.

Enfin, le comité d'entreprise concourt à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et à l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Pour ce faire, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel seront consultés sur les moyens à mettre en œuvre pour faciliter la plus large information concernant les axes de formation retenus.

Les moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour accomplir leur mission en matière de formation sont ceux reconnus par la réglementation en vigueur et par les dispositions du titre VII de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Tableau synthétique de l'information et de la consultation des IRP

CALENDRIER	PROCÉDURE	PRÉVUS PAR
Avant le 24 octobre	Consultation sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.	code du travail : L. 934-1
Au plus tard le 24 octobre	Communication des documents sur : - les orientations de la formation dans l'entreprise ; - l'exécution du plan des années N-1 et N.	code du travail : L. 934-4 D. 932-1 et 2
Au plus tard le 14 novembre	Première réunion spécifique pour délibérer sur l'exécution du plan des années N-1 et N	code du travail : L. 934-4 et D. 932-2 ANI du 3 juillet 1991 : Art 40-6
Au plus tard le 10 décembre	Communication du projet de plan pour l'année à venir comportant, notamment - la liste des actions de formation proposées ; - les organismes de formation envisagés ; - les effectifs concernés.	code du travail : L. 934-4 ; D. 932-1 et 2
Au plus tard le 30 décembre	Seconde réunion spécifique pour débattre sur le plan de formation de l'année à venir et obtenir l'avis de l'IRP. A l'issue de cette réunion, le secrétaire du CE établira le procès-verbal de l'ensemble de la consultation.	code du travail : L. 934-4 D. 932-1 et 2

CHAPITRE XVI

PME – TPE

Article 16.1

PME – TPE

Les parties signataires, conscientes des difficultés rencontrées par les « petites et moyennes entreprises » et surtout des « très petites entreprises »

pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DTTEFP) interviendra sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

En outre, les parties signataires demandent aux OPCA de la branche de développer les actions collectives de formation afin de soulager les PME-TPE de toutes les démarches relatives :

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation ;
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées ;
- à l'établissement des dossiers d'inscription ;
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties signataires demandent aux OPCA d'organiser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME-TPE.

CHAPITRE XVII

Dispositions particulières

Article 17.1

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans reconductible à compter de sa date d'application, soit à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

3 mois au moins avant la survenance du terme de l'accord, les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations en vue d'examiner ensemble le principe et les modalités d'un renouvellement du présent accord.

Article 17.2

Bilan et évaluation de l'accord

Avant la survenance du terme de l'accord tel que fixé à l'article ci-dessus, les parties conviennent d'effectuer un bilan d'application et une évaluation des résultats obtenus au titre de la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de formation issus du présent accord.

CHAPITRE XVIII

Dispositions finales

Article 18.1

Portée de l'accord

Un accord local, régional, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger au présent texte que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 18.2

Date d'application

Le présent accord à durée déterminée s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Toutefois, il sera applicable aux adhérents des fédérations patronales signataires, dès sa signature.

Article 18.3

Publicité, notification

Le présent accord conclu pour une durée déterminée sera conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature fixée du 1^{er} juillet 2005 au 15 juillet 2005.

Il sera déposé en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de réception des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant, en application des dispositions légales en vigueur.

Article 18.4

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé et fait l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 5 juillet 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération nationale des fleuristes de France ;
PRODAF.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;
FS-CFDT ;
Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;
FNECS CFE-CGC ;
Force de vente CFTC-CSFV.