

Brochure n° 3052

Convention collective nationale

IDCC : 1996. – **PHARMACIE D'OFFICINE**
(16^e édition. – Mai 2003)

ACCORD DU 4 JUILLET 2005
RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0551335M*
IDCC : 1996

Entre :

La fédération des syndicats pharmaceutiques de France,

D'une part, et

La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE-CGC ;

La fédération nationale des industries chimiques CGT ;

La fédération nationale de la pharmacie Force ouvrière ;

La fédération nationale des syndicats chrétiens des services de santé et sociaux CFTC ;

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT,

D'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la santé publique, notamment les articles D. 4241-1 à D. 4241-8 ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif au droit des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine les dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales ainsi que les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

En conséquence, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine au plan national ont souhaité rénover le dispositif conventionnel de la formation professionnelle, lui donner une nouvelle impulsion et fixer, par la voie d'un accord collectif national de branche, les modalités d'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires du présent accord collectif national relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la pharmacie d'officine affirment, par le présent accord, vouloir faciliter et développer :

- l'accès à la formation des salariés des entreprises officinales, et notamment de ceux qui en bénéficient le moins ;
- l'accueil et la formation de jeunes et de demandeurs d'emploi ;
- la professionnalisation de titulaires de diplômes dont la finalité ne permet pas l'accès direct aux emplois des entreprises officinales ;
- l'égalité professionnelle femmes-hommes, notamment en matière d'accès à la formation ;
- la remise à niveau de salariés ayant suspendu leur carrière ;
- la consolidation et l'évolution de la carrière de salariés expérimentés.

Les parties signataires considèrent enfin que le succès de la formation professionnelle dans les entreprises officinales nécessite l'implication de tous les partenaires, employeurs, salariés, formateurs, institutions représentatives du personnel au sein de l'officine, organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés au plan national, dans le respect du rôle et des attributions de chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

En conséquence, les parties signataires ont pris les dispositions suivantes :

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Cadre législatif, réglementaire et conventionnel

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires, interprofessionnelles et conventionnelles en vigueur, notam-

ment celles du code du travail, du code de la santé publique, et de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.

Le présent accord remplace et se substitue en son entier aux dispositions de l'annexe II « Formation professionnelle » de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises officinales répertoriées sous le code NAF 52-3A.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Article 3

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Pour accompagner les entreprises officinales dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la pharmacie d'officine à compétence nationale.

Les statuts, la composition, le rôle et les missions de l'observatoire seront définis par un avenant au présent accord sur proposition de la commission nationale paritaire de l'emploi de la pharmacie d'officine.

Les résultats des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont transmis à la commission nationale paritaire de la pharmacie d'officine et à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la pharmacie d'officine qui en tire des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle qui sont mises à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des instances compétentes du secteur professionnel concerné.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSION- NELLE

Article 4

L'entretien professionnel

Article 4.1

Objectifs

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité professionnelle dans une même

officine bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien de développement professionnel réalisé par l'entreprise officinale dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Cet entretien a pour finalité :

- d'analyser la situation du salarié, en fonction des besoins de l'entreprise officinale qui l'emploie ;
- de mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel, à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes, et en fonction de la situation de l'entreprise, de son organisation, de son environnement (notamment réglementaire et économique) et de ses capacités d'évolution.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé prévu à l'article L. 122-28-1 du code du travail (congé parental d'éducation) a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Article 4.2

Mise en œuvre

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative du chef d'entreprise ou du salarié à une date fixée d'un commun accord.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et sur l'évolution des métiers à la lumière des conclusions des travaux de l'observatoire défini à l'article 3 du présent accord ;
- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et de l'entreprise officinale dans laquelle il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification des modifications dans l'organisation du travail, des conditions de travail ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation, les propositions en matière d'action(s) de formation professionnelle.

En tout état de cause, les instances représentatives du personnel seront informées sur l'organisation des entretiens dans l'officine.

Article 4.3

Formalisation

Les propositions formulées à l'occasion de cet entretien pourront être formalisées par écrit et peuvent être, avec l'accord du salarié, portées dans une annexe à son « passeport formation » tel qu'il est défini à l'article 6 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à élaborer les outils d'aide à la mise en œuvre de l'entretien professionnel et décident d'en confier la réalisation à la CPNE de la pharmacie d'officine.

Article 5

Bilan de compétences

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise.

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou après 15 ans d'activité dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine et, en tout état de cause, à compter de son 40^e anniversaire, tout salarié peut, indépendamment du congé de bilan de compétences, demander à bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise officinale qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et permettant de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à formation (DIF) prévu au titre V du présent accord.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

L'action de bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures de temps de travail par action.

Les conditions d'exercice du congé de bilan de compétences sont fixées par les articles du code du travail relatifs à ce congé.

Les modalités de rémunération du congé de bilan de compétences sont définies à l'article L. 931-25 du code du travail. Cette rémunération est assurée par l'employeur qui sera remboursé par l'organisme assurant la prise en charge du bilan de compétences, sur sa demande.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à élaborer les outils d'aide à la mise en œuvre du bilan de compétences et décident d'en confier la réalisation à la CPNE de la pharmacie d'officine.

Article 6

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 reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

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, obtenues 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 ;
- les activités tutorales exercées ;
- sur demande du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Article 7

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur en prenant notamment en compte les spécificités de la branche professionnelle.

La mise en œuvre de la VAE est déléguée à la CPNE de la pharmacie d'officine.

Les parties signataires du présent accord s'engagent :

- à développer l'information des salariés et des entreprises officinales sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
- à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Article 8

Les principes de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Les parties signataires du présent accord considèrent que 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.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- des actions d'adaptation au poste de travail, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et au maintien dans l'emploi et des actions de développement des compétences, conduites par l'entreprise officinale dans le cadre de son plan de formation ;
- des contrats ou des périodes de professionnalisation tels que définis aux titres 7, 8 et 10 du présent accord ;

- le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année ;
- de l'accès, à l'initiative du salarié, à un bilan de compétences, à une validation des acquis de l'expérience et à des actions de formation conduites dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
- des actions de formation réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié ;

et, plus généralement, par toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

Article 9

L'évolution de la notion d'action de formation

Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise d'ores et déjà les modalités de développement des compétences dans les entreprises officinales, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives, ainsi que leur usage.

Dans la mesure où ils seraient imputables sur les contributions des officines au financement de la formation, les parties signataires souhaitent développer :

- les diverses modalités d'exercice du tutorat et de la formation en situation professionnelle, mises en œuvre avec l'aide d'un salarié de l'entreprise officinale en qualité de tuteur ou de formateur, l'imputation ne portant que sur les heures consacrées par le tuteur et le formateur à des actions effectives de tutorat et de formation ainsi qu'à leur préparation ;
- l'investissement spécifique et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la formation ouverte et à distance, dans la mesure où ils visent spécifiquement à faciliter l'auto-formation et à individualiser les actions en fonction de la situation individuelle de chaque salarié ;
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation ;
- les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions de l'article 7 du présent accord ;
- les dépenses propres à faciliter l'individualisation et l'évaluation des actions de formation, qui donnent lieu à une prise en charge par l'OPCA des professions libérales.

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU PLAN DE FORMATION

Article 10

Le programme pluriannuel de formation

Les parties signataires incitent les entreprises officinales à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluri-annuel de formation qui tienne

compte des objectifs et priorités définis par la CPNE de la pharmacie d'officine, des observations émanant de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu à l'article 3 du présent accord ainsi que des perspectives économiques et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Article 11

Le plan de formation

Les parties signataires incitent les entreprises officinales à élaborer un plan annuel de formation de leur personnel compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi, et à tenir informés les salariés de ce plan.

S'agissant des projets de l'entreprise officinale, l'information portera notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés ;
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées par l'entreprise officinale et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise officinale a conclu ou envisage de conclure une convention ;
- les conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets ;
- les moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.

Le projet de plan annuel de formation précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Article 11.1

Les actions d'adaptation au poste de travail

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail au sens des articles L. 930-1 et L. 932-1 du code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et constituent ainsi un temps de travail effectif. Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise officinale de la rémunération.

Article 11.2

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise au sens du code du travail ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, si le départ en formation conduit ce dernier à dépasser son horaire de travail, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent ni sur le contingent d'heures supplémentaires prévu par les dispositions conventionnelles en vigueur ni sur le volume d'heures complémentaires et ce, dans la limite du contingent fixé à l'article L. 932-1 II du code du travail (fixé à 50 heures par an et par salarié à la date du présent accord, sans préjudice d'une éventuelle modification légale de ce montant). Toujours dans la limite de ce contingent, ces heures ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail ni à majoration d'aucune sorte.

Par conséquent et par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 13 de la convention collective nationale étendue du 3 décembre 1997 de la pharmacie d'officine, le salarié qui, dans la limite du contingent fixé à l'article L. 932-1 II du code du travail, dépasse son horaire de travail bénéficie soit d'un repos compensateur de remplacement d'égale durée, soit de la rémunération des heures de formation sans aucune majoration. Ces heures sont donc rémunérées ou récupérées au taux normal.

Article 11.3

Les actions de formation qui participent au développement des compétences des salariés

Les actions de formation ayant pour objet le développement ou l'acquisition de compétences visent à l'obtention d'une qualification ou d'une promotion. Elles peuvent se dérouler pendant le temps de travail.

Dans la limite du contingent fixé par l'article L. 932-III du code du travail (fixé à 80 heures par an et par salarié à la date du présent accord, sans préjudice d'une éventuelle modification légale de ce montant), ces actions de formation peuvent, en application d'un accord écrit entre employeur et salarié, dénonçable dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail.

Les parties signataires considèrent que lorsque les actions de formation ont pour objet le développement des compétences des salariés, elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise officinale.

De plus, l'entreprise définit par écrit, avec le salarié, les engagements auxquels elle souscrit s'il suit la formation et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur l'accès aux fonctions disponibles dans l'entreprise officinale correspondant aux compétences acquises, sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi qu'il serait amené à occuper. Leur mise en œuvre doit intervenir dans un délai de 1 an.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Les modalités

de détermination du salaire de référence permettant de calculer le montant de l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 933-1 du code du travail. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 13 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, ces heures ne donneront lieu ni au paiement d'heures complémentaires ou supplémentaires ni à l'octroi d'un temps de repos équivalent.

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

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

Article 11.4

Montant maximum des heures de formation hors temps de travail

En application des dispositions des articles 11.2 et 11.3 ci-dessus, le cumul des heures de formation effectuées en dehors du temps de travail et qui n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et qui ne donnent pas lieu, de ce fait, à repos compensateur obligatoire, ne peut être, au cours d'une même année civile et pour un même salarié, supérieur à 80 heures.

Article 11.5

Financement du plan de formation

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise officinale, l'allocation de formation visée à l'article 11.3 du présent accord ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT INDIVUEL À LA FORMATION (DIF)

Article 12

Le droit individuel à la formation des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Article 12.1

Dispositions générales

A l'exception de ceux en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage, tout salarié, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, présent dans une entreprise officinale depuis au moins 1 année, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF). Conformément aux dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation ainsi que du solde disponible.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires décident que le droit individuel à la formation prévu par les articles L. 933-1 et suivants du code du travail peut être mis en œuvre en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Article 12.2

Acquisition du DIF

L'étendue de ce droit est égale à 24 heures par an si le contrat de travail est à temps complet avec possibilité de proratisation pour les salariés à temps partiel pour la détermination du nombre d'heures acquises au titre du DIF.

En cas de proratisation, le DIF dont bénéficient les salariés à temps partiel est établi en fonction de la durée hebdomadaire de travail et est calculé, lorsque cette durée est fixée de manière hebdomadaire, de la manière suivante :

DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL	DIF ANNUEL
Moins de 11 heures	6 heures
De 11 heures à moins de 21 heures	12 heures
De 21 heures à moins de 28 heures	18 heures

En toute hypothèse, le calcul de la durée du DIF selon la méthode ci-dessus exposée ne saurait conduire à ce que les salariés à temps partiel bénéficient d'un DIF d'une durée inférieure à celle qui pourrait résulter de la stricte proratisation de cette durée conformément aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail. Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale aux 4/5 de la durée légale du travail bénéficient du DIF calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, sans application de la règle de prorata prévue ci-dessus. Il en est de même pour les salariés reconnus handicapés et ce, quelle que soit leur durée de travail.

Les salariés à temps complet embauchés avant le 1^{er} janvier 2004 bénéficieront au 1^{er} janvier 2005 d'un DIF correspondant à 1 an d'activité, soit 24 heures.

Les salariés à temps partiel embauchés avant le 1^{er} janvier 2004 bénéficieront au 1^{er} janvier 2005 d'un DIF correspondant à 1 an d'activité avec possibilité de proratisation.

Les salariés à temps complet ou à temps partiel embauchés après le 1^{er} janvier 2004 bénéficieront de leur DIF, avec possibilité de proratisation à compter de la date de leur embauche, au 1^{er} janvier suivant leur embauche, puis en intégralité à la date anniversaire de leur embauche.

Article 12.3

Mise en œuvre du DIF

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 933-3 du code du travail, la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 4 du présent accord et des priorités définies par la CPNE de la pharmacie d'officine. Le salarié présente sa demande par écrit.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse vaut acceptation de la demande du salarié.

Lorsque, durant 2 années civiles consécutives, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise officinale. Lorsque cet organisme a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser audit organisme une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et au montant des frais de formation dans la limite de la prise en charge prévue dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Les parties signataires encouragent les employeurs à veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès au DIF.

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 ayant pour objet le développement, l'entretien ou l'acquisition de compétences pour le salarié ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE de la pharmacie d'officine ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Les modalités de reconnaissance des efforts du salarié, décrites à l'article 11.3 du présent accord, s'appliqueront.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 144 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Pour les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise officinale d'une allocation de formation telle que définie à l'article 11.3 du présent accord. Les frais de

formation et d'accompagnement, les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF ainsi que le montant de l'allocation de formation visée à l'article 11.3 du présent accord sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Par dérogation aux dispositions de l'article 13 de la convention collective nationale étendue du 3 décembre 1997 de la pharmacie d'officine, ces heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ne donneront lieu ni au paiement d'heures complémentaires ou supplémentaires ni à l'octroi d'un temps de repos équivalent.

Article 13

Licenciement. – Démission. – Départ en retraite

Lors de la rupture de la relation de travail, les droits acquis au titre du DIF sont soldés dans les conditions suivantes :

- en cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas dus ;
- en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, les droits acquis au titre du DIF sont perdus ;
- en cas de démission, le salarié peut demander, pendant le préavis, à utiliser les droits acquis pour bénéficier des actions de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Ce bénéfice n'est acquis que si l'action concernée est demandée avant la fin dudit préavis ;
- en cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, la lettre de licenciement doit mentionner les droits acquis au titre du DIF et la possibilité de demander à en bénéficier, conformément à l'article L. 933-6 du code du travail, pendant le préavis, pour financer une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Faute de demande, les montants au titre du DIF ne sont pas dus ;
- en cas d'acceptation d'une convention de reclassement personnalisé par le salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, l'employeur devra se conformer aux dispositions prévues par l'article L. 321-4-2 du code du travail.

Article 14

Modalités. – Prise en charge du DIF

Les parties signataires précisent que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail, maladie professionnelle, congé de maladie, de maternité, d'adoption, de paternité ou pour congé parental sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition du DIF.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise officinale, l'employeur peut présenter une demande de prise en charge à l'OPCA des professions libérales.

Les demandes de financement du DIF sont imputables, pour les entreprises officinales de moins de 10 salariés, sur la fraction de la contribution affectée au plan de formation et, pour les entreprises officinales de plus de 10 salariés, sur le reliquat des contributions des entreprises.

En cas d'insuffisance totale ou partielle de financement par l'OPCA des professions libérales, la couverture financière des actions de formation au titre du DIF est prise en charge par l'employeur.

Article 15

*Le droit individuel à la formation
des salariés sous contrat de travail à durée déterminée*

Tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un DIF calculé *pro rata temporis* après 4 mois, consécutifs ou non, de présence dans l'entreprise durant les 12 derniers mois.

TITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION ET AU CONGÉ ENSEIGNEMENT

Article 16

*Le congé individuel de formation (CIF)
des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée*

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.

Les conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, rémunération du congé, prise en charge de la formation) sont fixées par les articles du code du travail relatifs à ce congé.

Article 17

*Le congé individuel de formation (CIF)
des salariés sous contrat de travail à durée déterminée*

Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier par ailleurs des dispositions relatives au congé individuel de formation s'ils justifient d'un statut de salarié pendant une durée minimale de 24 mois.

La formation professionnelle continue constitue un moyen privilégié pour valoriser au maximum les périodes de travail effectuées sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire dans la perspective de l'insertion ou de la réinsertion dans un emploi des salariés concernés.

Ces salariés bénéficient de l'ensemble des droits à la formation professionnelle définis par le présent accord. Ils peuvent donc notamment suivre une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat de travail, du droit individuel de formation ou en application des dispositions relatives au congé individuel de formation et au congé de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Les conditions particulières d'accès au droit au congé individuel de formation pour le salarié sous contrat de travail à durée déterminée sont définies par les dispositions du code du travail relatives à ce congé.

Article 18

Le congé enseignement

Les parties signataires considèrent que l'exercice de fonctions d'enseignement par des salariés des entreprises officinales est de nature à favoriser le rapprochement entre le milieu officinal et celui de l'enseignement technologique et professionnel et doit être encouragé.

Sous la seule condition qu'ils aient plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés des officines peuvent demander des autorisations d'absence sans maintien de rémunération pour exercer dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de formation des fonctions d'enseignement :

- soit à temps plein pour une durée n'excédant pas 1 an et sans préjudice des dispositions de l'article L. 931-28 du code du travail ;
- soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder 8 heures par semaine ou 40 heures par mois pour une durée maximale de 1 an renouvelable.

Elles rappellent que le congé enseignement s'exerce dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail.

TITRE VII

DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 19

Dispositions générales

Les parties signataires rappellent que l'intérêt de la profession, l'intérêt du jeune et l'intérêt du tuteur ou du maître d'apprentissage sont étroitement liés. En conséquence, elles invitent les parties prenantes à la formation du jeune, organisations syndicales représentatives des pharmaciens titulaires, organisations syndicales représentatives des salariés de la pharmacie d'officine et organismes d'enseignement professionnel à exercer un rôle de conseil sur le niveau du jeune embauché en fonction de ses qualités personnelles d'une part et des besoins professionnels d'autre part, ainsi que sur la qualité de la formation dispensée tant externe qu'interne à l'officine.

Elles considèrent notamment qu'un tuteur ou un maître d'apprentissage ne doit en aucun cas se lier à un jeune ou à sa famille par contrat pour de simples raisons d'opportunité ou de convenance personnelle.

Article 20

Choix et rôle du tuteur ou du maître d'apprentissage

Les jeunes accueillis dans l'officine, que ce soit au titre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, seront pour l'exercice de leur activité dans l'officine suivis par un tuteur.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Celle-ci doit être majeure et offrir toutes

garanties de moralité. La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent ou un tuteur référent chargé de veiller à la qualité de la formation, d'assurer la coordination de cette formation au sein de l'entreprise officinale, ainsi que la liaison avec le centre de formation. La formation du jeune peut être assurée par plusieurs tuteurs, ou maîtres d'apprentissage, conjointement ou successivement.

Le tuteur, ou le maître d'apprentissage, a pour mission de contribuer à l'acquisition dans l'officine, par le jeune ou l'apprenti, des compétences correspondant à la qualification recherchée ainsi qu'au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation.

Compte tenu de la taille généralement modeste des entreprises officinales, le tuteur, ou le maître d'apprentissage, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Il peut être choisi sur la base du volontariat parmi les salariés de l'officine en tenant compte de son niveau de qualification reconnu soit par un diplôme de pharmacien, soit par un diplôme de préparateur en pharmacie, soit par tout diplôme correspondant à la qualification préparée et pouvant justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans.

Le tuteur, ou le maître d'apprentissage, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise officinale, doit, compte tenu de ses responsabilités, disposer du temps nécessaire au suivi du jeune dont il a la charge dans le cadre de ses horaires de travail, le cas échéant par un aménagement de son activité. Il bénéficiera à sa demande d'une formation spécifique à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et il participera aux réunions de coordination organisées par le centre de formation.

Tuteurs et maîtres d'apprentissage référents ont droit à une prime tutorale mensuelle dont le montant est égal à 10 points conventionnels de salaire pour la durée de l'exercice effectif de leurs fonctions auprès du salarié en formation.

Les dépenses liées à la formation des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage sont imputables soit sur la part non obligatoirement affectée à l'apprentissage, soit sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

Article 21

Effectifs jeunes en formation

Considérant la situation de l'emploi et son évolution d'une part et afin que soit consacrée à la formation professionnelle des jeunes, qu'ils soient sous contrat de professionnalisation ou sous contrat d'apprentissage, toute l'attention désirable, chaque entreprise officinale pourra accueillir en formation un nombre N de jeunes préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie calculé selon la formule suivante :

$$N = A + (B \times 0,5)$$

A correspondant au nombre de pharmaciens (titulaires et adjoints) exerçant en équivalent temps plein.

B correspondant au nombre de préparateurs exerçant en équivalent temps plein.

Le résultat N est toujours arrondi au nombre entier inférieur.

Le nombre total de jeunes en formation employés simultanément dans l'officine ne pourra être supérieur à 4.

Article 22

Préparation au brevet professionnel de préparateur en pharmacie

Les parties signataires considèrent l'apprentissage comme la voie privilégiée conduisant au brevet professionnel de préparateur en pharmacie. Ce diplôme peut également se préparer dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée ; l'action de professionnalisation d'une durée maximale de 24 mois se situe impérativement au début du contrat de travail.

Sans préjudice des conditions d'ouverture propres au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage prévues respectivement aux articles 23 et 29 du présent accord, ces 2 contrats s'adressent à des personnes titulaires :

- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle d'aide préparateur en pharmacie ;
- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle d'employé en pharmacie et sa mention complémentaire ;
- soit d'un brevet d'études professionnelles aux carrières sanitaires et sociales ;
- soit de tout diplôme permettant de s'inscrire en première année des études de pharmacie ;
- soit d'une autorisation permettant de s'inscrire en formation au brevet professionnel de préparateur en pharmacie.

La durée du contrat d'apprentissage préparant au brevet professionnel de préparateur en pharmacie est de 2 ans. A la demande des cocontractants, la durée du contrat peut être modifiée et notamment portée à 3 ans en fonction du niveau initial de compétence de l'apprenti, conformément aux dispositions de l'article R. 117-7-3 du code du travail.

La formation liée au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est dispensée pour partie en centre de formation et pour partie en entreprise officinale.

La durée de la formation dispensée en centre et la durée de l'activité professionnelle requises pour se présenter à l'examen sont définies à l'article D. 4241-3 du code de la santé publique fixant les conditions de délivrance du brevet professionnel de préparateur en pharmacie.

La formation dispensée en officine est complémentaire à celle dispensée dans un centre de formation. L'ensemble de ces formations constitue un temps de travail effectif rémunéré comme tel.

Cette formation fait l'objet :

- d'un projet pédagogique adapté ;
- d'un suivi par le centre de formation ;
- d'un suivi par le tuteur dans l'officine.

La durée totale du temps de formation et du temps de travail ne peut être supérieure à la durée du travail prévue par la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.

Les parties signataires rappellent que lorsque la formation accomplie en centre de formation coïncide avec le temps de repos hebdomadaire ou avec le temps de repos accordé au titre de la réduction du temps de travail, ce temps de formation doit faire l'objet d'un repos compensateur d'une durée équivalente.

TITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 23

Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier dans le cadre d'une embauche à durée déterminée ou indéterminée.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine ou une qualification professionnelle établie par la CPNE de la pharmacie d'officine.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou 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.

Article 24

Formations éligibles au contrat de professionnalisation

Sans préjudice des dispositions de l'article 22 du présent accord, le contrat de professionnalisation conduisant à l'examen du brevet professionnel de préparateur en pharmacie donne lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA des professions libérales.

La CPNE de la pharmacie d'officine établit la liste des autres formations éligibles au contrat de professionnalisation en fonction :

- des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle prévu à l'article 3 du présent accord ;
- des publics prioritaires définis par la branche professionnelle.

Les formations inscrites sur la liste mentionnée ci-dessus ne peuvent être mises en œuvre qu'avec l'accord formel de la CPNE de la pharmacie d'officine après consultation de l'OPCA des professions libérales, ou éventuellement de tout autre financeur régional, sur ses possibilités de prise en charge financière.

Le coût forfaitaire horaire des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation, fixé conformément aux dispositions de l'article D. 981-5 du code du travail, est modulable par la CPNE de la pharmacie d'officine selon ses critères de priorité.

La CPNE de la pharmacie d'officine définit les publics bénéficiaires et sélectionne les organismes habilités à dispenser ces formations.

Le titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique peut être préparé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée dont la durée de l'action de professionnalisation est égale à 18 mois.

Article 25

Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, 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 bénéficiaires de ces contrats peuvent si nécessaire et avec leur consentement effectuer un bilan de compétences.

L'employeur s'engage à prendre en charge financièrement la formation du jeune dans le cadre de la réglementation relative au contrat de professionnalisation.

Il désigne le tuteur chargé d'accompagner le jeune pendant la durée du contrat en application de l'article 20 du présent accord.

Il contribue, de par ses connaissances, à la formation du jeune et met à sa disposition le matériel, la documentation et le temps nécessaires à la réalisation du projet pédagogique.

Article 26

Obligations du jeune en formation

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, 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.

Lorsque la qualification visée est une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, ces précisions font également l'objet d'un document écrit annexé au contrat.

Article 27

Suivi du contrat de professionnalisation

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 des professions libérales qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

Article 28

Renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être prolongé une fois en cas d'échec aux épreuves d'évaluation correspondant à la qualification recherchée.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être prolongé lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du titulaire du contrat ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Il peut être également prolongé pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire du contrat aux épreuves d'évaluation prévues ci-dessus.

TITRE IX

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 29

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier permettant à un jeune d'acquérir une qualification reconnue par un diplôme dans le cadre de la législation en vigueur.

Sous réserve des dispositions du premier alinéa de l'article L. 117-3 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 ans à moins de 26 ans au jour du début de l'apprentissage. Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure prévue ci-dessus dans les conditions prévues par le même article.

Les parties signataires rappellent que tout jeune peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

La formation liée au contrat d'apprentissage est dispensée pour partie en officine et pour partie en centre de formation d'apprentis conformément au référentiel de la formation correspondant au diplôme préparé.

Article 30

Obligations de l'employeur

Tout employeur peut engager un apprenti s'il déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et notamment à assurer à l'apprenti une formation méthodique et complète.

L'équipement de l'entreprise officinale, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques des personnes qui seront responsables de la formation doivent être de nature à favoriser celle-ci.

En application et dans les conditions définies par l'article 20 du présent accord, l'employeur désigne le maître d'apprentissage directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur de l'apprenti.

L'employeur contribue, de par ses connaissances, à la formation de l'apprenti et met à sa disposition le matériel, la documentation et le temps nécessaires à sa formation.

Article 31

Obligations de l'apprenti

L'apprenti s'oblige, en vue de sa formation, à travailler pour son employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en officine.

L'apprenti s'engage à suivre avec assiduité la formation, tant interne qu'externe à l'officine, prévue au contrat. Il doit tenir son employeur régulièrement informé de l'évolution de la formation externe.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves donnant accès au diplôme prévu par le contrat d'apprentissage.

Article 32

Congé supplémentaire pour la préparation de l'examen

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves d'examen.

Dès lors que la convention portant création du centre de formation prévoit l'organisation d'enseignements spécialement dispensés pour la préparation à l'examen, l'apprenti doit suivre ces enseignements dont la durée est décomptée de ce congé supplémentaire.

Article 33

Obligations du centre de formation

Le centre de formation dispense un enseignement conforme au référentiel de formation conduisant à l'examen.

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation, le centre de formation d'apprentis organise, dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage, un entretien auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation d'apprentis et, si besoin, les parents de l'apprenti ou son représentant légal.

En collaboration avec le maître d'apprentissage de l'apprenti, il assure le suivi de la formation dispensée dans l'officine en application de l'article 20 du présent accord et des dispositions législatives en vigueur.

Le centre de formation doit tenir l'employeur régulièrement informé de l'évolution de la formation du jeune et de ses absences aux cours.

TITRE X

DISPOSITIONS RELATIVES À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 34

Bénéficiaires

Sans préjudice de l'application des autres dispositions du présent accord, les parties signataires décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une des qualifications reconnues par la branche.

Cette période est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante, voire inadaptée, au regard de l'évolution des technologies et des organisations du travail, conformément aux priorités définies par la CPNE de la pharmacie d'officine.

Les périodes de professionnalisation s'adressent également :

- aux salariés qui, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 40^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise officinale qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental d'éducation ;
- aux travailleurs handicapés avec la participation de l'association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH) aux coûts de formation liés aux périodes de formation dont peuvent bénéficier les salariés handicapés ;
- à tout salarié dans le cadre de son retour dans l'entreprise après une absence supérieure à 1 an ou en cas d'arrêt de travail prolongé nécessitant une formation de mise à niveau ;
- aux accidentés du travail et aux victimes de maladies professionnelles dans le cadre de leur retour à l'emploi.

Article 35

Définition de la période de professionnalisation

Cette période de professionnalisation repose sur la base des principes suivants :

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

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ; le suivi de cette alternance est assuré par un tuteur dans les conditions définies à l'article 20 du présent accord ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Pour permettre la prise en compte des principes définis ci-dessus, les parties signataires du présent accord décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

La CPNE de la pharmacie d'officine définit également les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA des professions libérales en fonction :

- des besoins en qualification définis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle prévu à l'article 3 du présent accord ;
- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA des professions libérales.

Tout salarié relevant des publics prioritaires définis à l'article 34 du présent accord peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte par l'officine de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du titulaire, 2 % du nombre total de salariés de l'officine. Dans l'officine de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative de l'employeur lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés ;
- à la décision financière de l'OPCA des professions libérales de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise officinale conformément au protocole élaboré par l'OPCA des professions libérales.

Article 36

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

La CPNE de la pharmacie d'officine définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA des professions libérales examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA des professions libérales tient à la disposition des entreprises officinales et des salariés et qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

Le coût forfaitaire horaire des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des périodes de professionnalisation, fixé conformément aux dispositions de l'article D. 981-5 du code du travail, est modulable par la CPNE de la pharmacie d'officine selon ses critères de priorité.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise officinale de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF visé à l'article 12 du présent accord, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application des articles 11.2 et 11.3 du présent accord.

L'accord entre le salarié et l'employeur définit les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail qui peuvent, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF.

L'entreprise officinale définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

TITRE XI

ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

Article 37

La formation qualifiante et diplômante différée

Dans un souci d'équité, les salariés qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur et, en priorité, ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale, devraient avoir accès à une ou des formations qualifiantes ou diplômantes d'une durée totale maximale de 1 an, mises en œuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour que cette ou ces formations permettent aux salariés un accroissement sensible de leur qualification professionnelle, ils pourront bénéficier :

- d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel, avec l'appui d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise et d'un bilan de compétences ;
- de la validation des acquis de leur expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience sont alors pris en charge par le FONGECIF compétent.

Article 38

La formation continue dans les entreprises officinales

Du fait de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, les parties signataires considèrent comme fondamentale la mise en place des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA des professions libérales de développer la fréquence et la qualité de l'information des employeurs titulaires d'officine sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés, étant entendu que les employeurs favoriseront la mise à disposition de cette information aux salariés.

La CPNE de la pharmacie d'officine examine les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions sur l'ensemble du territoire ainsi que les actions d'information et de conseil répondant à des besoins avérés.

Article 39

L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité de la branche professionnelle et des entreprises officinales de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les données du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, doivent prendre en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 3 du présent accord. Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE de la pharmacie d'officine pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

TITRE XII

DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES ENTREPRISES OFFICINALES ET DANS LES RÉGIONS

Article 40

Le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de

leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par la CPNE de la pharmacie d'officine des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Article 41

Le suivi des objectifs et les moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel de la branche professionnelle dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle et dans la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle, notamment pour les contrats ou les périodes de professionnalisation prévus aux titres VIII et X du présent accord.

Dans cette perspective, elles décident de confier à la CPNE de la pharmacie d'officine le soin d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de l'observatoire prévu à l'article 3 du présent accord.

Elles confient également à la CPNE de la pharmacie d'officine le suivi de la mise en œuvre du présent accord qui examine notamment les points suivants :

- les conditions particulières de mise en œuvre des entretiens professionnels prévus à l'article 4 du présent accord ;
- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes et des qualifications professionnelles établie par la CPNE de la pharmacie d'officine ou des qualifications reconnues par la convention collective de la branche professionnelle, dont les actions de formation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA des professions libérales ;
- les publics spécifiques ou les natures de certification ou de formation particulières, pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les officines du point de vue de la formation professionnelle ;
- les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;
- les conditions et critères d'accès à une participation financière éventuelle de l'OPCA des professions libérales aux frais de fonctionnement des centres de formation lorsque celui-ci disposera de disponibilités financières pour participer aux charges de fonctionnement de ces centres ;

- les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation prévue au titre X du présent accord, ainsi que la nature des actions de formation et les objectifs spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics ;
- le développement de l'information des officines sur les dispositifs de formation ainsi que les modalités spécifiques de financement, par l'OPCA des professions libérales, des actions d'information des jeunes et des salariés ;
- les conditions et les modalités de prise en charge par l'OPCA des professions libérales des formations proposées par les organismes de formation en vue de garantir aux salariés une offre de formation pluraliste, diversifiée, nationale et proche des officines ;
- la recherche de réponses adaptées aux spécificités de formation dans les officines dont l'effectif est généralement inférieur à 10 salariés ;
- les conditions générales de prise en charge, par l'OPCA des professions libérales, des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs ;
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les officines lors de l'élaboration de leur plan de formation ;
- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- les efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les actions de formation ;
- les conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail sur les besoins de formation ;
- la définition des priorités de financement, par l'OPCA des professions libérales, des actions de formation professionnelle conduites dans les entreprises employant moins de 10 salariés ;
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification ;
- les conditions dans lesquelles les organisations représentatives des salariés sont consultées, avant la conclusion d'engagements de développement des compétences, de contrats d'objectifs, et sont associées à leur suivi ;
- les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation.

Les parties signataires du présent accord décident de se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Article 42

Le développement des partenariats régionaux et les contrats d'objectifs

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement à la conclusion avec les régions et après consultation de la CPNE de la pharmacie d'officine, de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage.

Ces contrats d'objectifs, élaborés sur la base des données régionales issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu à l'article 3 du présent accord et des orientations définies par la CPNE de la branche, déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification ;
- la localisation souhaitable des formations ;
- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation ;
- les types d'actions susceptibles de favoriser l'information des jeunes et de leurs familles ;
- les actions à conduire en direction de certains publics prioritaires.

La CPNE de la pharmacie d'officine donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs.

TITRE XIII

DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES PARITAIRES

Article 43

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

La CPNE de la pharmacie d'officine a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle tout au long de la vie en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 modifié, la CPNE de la pharmacie d'officine a pour mission, notamment en matière de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle doit, en outre, assurer les missions définies aux articles 3, 4, 7, 10, 12, 23, 24, 34, 35, 38, 39, 40, 41 et 42 du présent accord.

Dans le cadre de ses missions, la CPNE de la pharmacie d'officine procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;

- de l'évolution des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.

La CPNE de la pharmacie d'officine est consultée, préalablement à la conclusion de contrats d'études, sur les perspectives d'évolution des emplois, des métiers et des qualifications au niveau de la branche professionnelle, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle est en outre informée des conclusions de ces études.

La CPNE de la pharmacie d'officine est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement des compétences entre l'Etat et la profession concernée. Elle est en outre informée de l'exécution de cet engagement.

La CPNE de la pharmacie d'officine consacre chaque année, au moins une de ses réunions à l'examen des thèmes prioritaires relatifs à la formation professionnelle.

La CPNE de la pharmacie d'officine et les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) visées à l'article 44 ci-dessous, chacune dans leur champ de compétences :

- font le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formulent, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;
- examinent les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- communiquent au groupe technique paritaire (GTP) mis en place par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) les informations dont elles disposent sur l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

La CPNE de la pharmacie d'officine, compte tenu des propositions qui peuvent lui être faites par les COPIRE, définit les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et les communique au GTP.

Article 44

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en matière de formation, les COPIRE ont pour rôle, sans qu'il soit normatif :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies ci-dessus, la politique de formation dans les régions de leur ressort ;
- d'examiner, en fonction des travaux de la CPNE de la pharmacie d'officine et avec tous les acteurs et organismes concernés, les problèmes spécifiques que peuvent rencontrer, en matière de formation professionnelle, les entreprises officinales ayant un faible effectif.

Les COPIRE étudient chaque année, dans leur champ de compétence, les orientations de formation professionnelle et transmettent à la CPNE de la pharmacie d'officine des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional.

Les COPIRE peuvent également transmettre à la CPNE de la pharmacie d'officine des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil aux entreprises officielles répondant à des besoins avérés.

Les COPIRE peuvent recevoir délégation formelle de la CPNE de la pharmacie d'officine.

Les COPIRE sont consultées et éventuellement associées aux actions d'information des jeunes et de leur famille en vue de favoriser une meilleure orientation scolaire et professionnelle. Elles peuvent formuler des propositions sur les formations à caractère transversal et interprofessionnel, incluses dans les contrats d'objectifs.

TITRE XIV

DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 45

Les entreprises employant 10 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises officielles employant 10 salariés et plus doivent consacrer, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, conduites en application du présent accord, une contribution équivalente à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution, les entreprises doivent :

- effectuer avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ;
- effectuer avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution un versement à l'OPCA des professions libérales correspondant :
 - à une contribution de 0,50 % de leur masse salariale brute annuelle, au titre des actions de professionnalisation (contrats et périodes) et du DIF ;
 - 80 % de la contribution de 0,90 % de leur masse salariale brute annuelle due au titre du plan de formation ;
 - le solde de la contribution de 0,90 % au titre du plan de formation n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'officine.

Article 46

Les entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises officielles employant moins de 10 salariés doivent chaque année consacrer au financement des actions de formation professionnelle

continue conduites en application du présent accord une contribution minimale équivalant à 0,80 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2004.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA des professions libérales.

Ce versement est affecté au financement des formations en alternance, au plan de formation et aux actions menées dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) selon la répartition suivante :

- 0,35 % au titre des formations en alternance (contrat et période de professionnalisation) et du DIF ;
- le solde de la participation au titre des actions de formation mises en œuvre pour les salariés.

Article 47

Mutualisation des contributions

Afin de favoriser une utilisation optimale de ces nouvelles ressources, les parties signataires du présent accord confirment que les sommes collectées par l'OPCA des professions libérales au titre des contributions minimales de 0,50 % et de 0,35 % du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 44 et 45 du présent accord, sont mutualisées dès leur réception.

TITRE XV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 48

Caractère obligatoire du présent accord

En application du dernier alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail, les parties signataires confèrent aux dispositions du présent accord un caractère impératif et interdisent de ce fait aux entreprises de la branche d'y déroger en tout ou partie à moins de clauses plus favorables pour les salariés.

Article 49

Durée de l'accord et suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La CPNE de la pharmacie d'officine est chargée d'assurer le suivi de l'application des dispositions du présent accord.

Les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 1 an, à compter de la date de la signature, pour établir un premier bilan, et ensuite au minimum tous les 3 ans.

Article 50

Entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à compter de la date de sa signature.

Article 51

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé suivant les dispositions légales en vigueur.

Article 52

Formalités d'extension

Les parties signataires du présent accord s'engagent à effectuer dans les délais les plus brefs, à l'initiative de la partie la plus diligente, l'ensemble des formalités nécessaires, conformément aux dispositions du code du travail, à son extension à l'ensemble des pharmacies d'officine entrant dans son champ d'application.

Fait à Paris, le 4 juillet 2005.

(Suivent les signatures.)