

Brochure n° 3157-1000

Convention collective nationale

IDCC : 2528. – **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**
(1^{re} édition. - Décembre 2005)

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
NOR : ASET0650123M

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 192-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case, pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;

- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames-fillettes ;
- sacs homme ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents, trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Article 2

Préambule

En vertu de l'article 36 de la convention collective de la maroquinerie, le présent accord a pour objet la formation professionnelle dans les entreprises de la branche maroquinerie. Le présent accord décline les dispositifs de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et ceux de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Ces dispositifs se situent dans la lignée de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 qui a permis la création du FORTHAC.

Prenant en compte l'évolution et les mutations technologiques ainsi que la situation économique du secteur, les partenaires sociaux considèrent que le contenu, le développement et la mise en œuvre de la formation professionnelle sont des conditions essentielles pour augmenter le niveau de compétence et de qualification du personnel tout au long de leur vie professionnelle, améliorer la compétitivité des entreprises et contribuer à la défense de l'emploi.

La réalisation de cet objectif nécessite à l'évidence des investissements matériels, mais ceux-ci ne trouveront leur pleine efficacité que s'ils s'accompagnent de la valorisation des ressources humaines indispensables à l'amélioration du potentiel d'adaptation et d'innovation des entreprises.

La formation professionnelle constitue l'un des outils privilégiés de ce développement. Elle doit permettre aux salariés d'acquérir ou d'améliorer les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité et elle

doit développer leurs capacités d'adaptation ainsi que leur évolution. La formation réalise ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Article 3

Objectifs et priorités

Les partenaires sociaux souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux. Aussi, il est de l'intérêt général de promouvoir la formation dans les domaines suivants que les parties jugent prioritaires. La présente liste n'est ni exhaustive ni hiérarchisée :

- techniques et technologies nouvelles ;
- développement et créations d'automatismes et leur utilisation ;
- commerce, et notamment commerce international ;
- usage et développement de matériaux nouveaux ;
- amélioration des conditions créant la qualité en adaptant la qualification ;
- amélioration et maîtrise de la communication et de l'informatisation ;
- adaptation et amélioration des méthodes de maintenance ;
- développement et application de la sécurité ;
- connaissance de l'entreprise et son environnement ;
- actualisation des connaissances professionnelles ;
- perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- formation économique ;
- gestion...

Dans cette optique sera particulièrement visée :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations reposant dans toute la mesure du possible sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis.

Il est noté que les formations à la sécurité prévues à l'article L. 231-3-1 du code du travail sont à la charge et sous la responsabilité de l'employeur. Ces formations ne sont pas imputables financièrement sur les fonds du plan de formation.

Pour ce faire, les parties à l'accord conviennent :

- de réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;
- de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que leur accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;

- de favoriser l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle sans aucune discrimination.

Article 4

Organisme collecteur

Le FORTHAC est l'OPCA de la branche maroquinerie. Dans le cadre de la délégation du FORTHAC, l'association AFORMA, créée spécifiquement par la fédération de la maroquinerie, exerce son activité sous le contrôle du conseil d'administration paritaire du FORTHAC à qui elle rend compte annuellement.

Les entreprises de plus de 10 salariés avec un code NAF 192 Z devront verser au FORTHAC :

- 0,5 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation ;
- tout ou partie du 0,9 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle avec un versement minimum de 0,4 % de leur masse salariale obligatoire.

Les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 192 Z devront verser au FORTHAC :

- 0,15 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation ;
- 0,4 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle.

Il est noté que les fonds de professionnalisation seront réservés entre autres :

- aux actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- aux actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers.

Article 5

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

La CPNEF réunit l'ensemble des partenaires sociaux de la branche dans les mêmes modalités que celles de la commission paritaire de branche de la convention collective en dehors de la présence de l'administration. Elle se réunit à la demande de l'une des parties et au moins une fois par an et dans les 4 mois après signature du présent accord.

Article 6

Observatoire des métiers et des qualifications

L'observatoire des métiers et des qualifications est financé par un prélèvement sur les cotisations des fonds de professionnalisation en vigueur dans la limite de 2 % gérés par le FORTHAC.

La CPNEF devra examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise et des instances représentatives du personnel. Une définition des missions confiées à l'observatoire des métiers sera établie ultérieurement par la CPNEF en respect de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 7

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution, le salarié ayant 2 ans d'activité dans une même entreprise bénéficiera d'un entretien individuel au minimum tous les 2 ans. Cet entretien peut se faire à l'initiative de l'employeur comme du salarié. Il peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation. Il a lieu durant le temps de travail.

Au cours de cet entretien, pourront être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, les formations nécessaires pour y arriver ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF).

Le but de cet entretien est de permettre à chaque salarié d'élaborer ses projets professionnels au regard des développements de l'entreprise.

Article 8

Passeport formation

Les formations suivies par le salarié seront recensées à son initiative dans le « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'établissement et d'utilisation.

Le passeport regroupe les formations dont a bénéficié le salarié et qui ont donné lieu à une attestation précisant la formation suivie, ses résultats en terme d'aptitude et certifiant qu'il a suivi avec assiduité le stage et éventuellement a satisfait aux épreuves prévues à l'issue de celui-ci. Les éléments du passeport sont contenus dans l'avenant du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 9

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, à sa demande après accord avec son employeur, le salarié pourra réaliser tout ou partie du bilan de compétences en dehors du temps de travail.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses souhaits d'évolution. La prise en charge financière de cette action peut être assurée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de la période de professionnalisation ou du congé individuel de formation (CIF). Il peut être décompté du droit individuel à la formation (DIF).

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie,

d'un bilan de compétences mis en œuvre dans les conditions ci-dessus. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Article 10

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou une certification à finalité professionnelle ou une qualification reconnue par la branche. Cette démarche volontaire du salarié peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par le dispositif du CIF.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non. La demande d'autorisation d'absence doit se faire au moins 2 mois avant la date de validation des acquis. L'employeur a 1 mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 11

Le plan de formation

Le plan de formation est un outil privilégié de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les entreprises veilleront à l'égalité d'accès à la formation des salariés quel que soit leur sexe. Les parties rappellent que le plan de formation est préparé à l'initiative et sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son mandataire qui le construit avec le comité d'entreprise (ou d'établissement) ou à défaut des délégués du personnel.

Les consultations par les instances représentatives du personnel de ce plan se déroulent ainsi chaque année :

- établissement de la programmation ;
- suivi de la réalisation ;
- bilan final.

Par ailleurs, en application de l'article L. 934-4 du code du travail, ce plan de formation comprend :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

a) Adaptation au poste de travail

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

Lorsque le coût des mesures d'adaptation nécessite leur mise en œuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en œuvre doit être défini en concertation avec les représentants du personnel. L'échéancier établi doit tenir compte des impératifs économiques de l'entreprise, du coût des mesures de formation nécessaires et de la nécessité d'assurer l'adaptation à l'emploi des publics au présent accord.

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal.

L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

*b) Actions de formation liées à l'évolution des emplois
ou participant au maintien dans l'emploi*

Les formations à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Par accord préalable et écrit du salarié, ces formations peuvent, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée, sans que cette durée puisse excéder la limite de 40 heures par salarié, conduire à un dépassement de la durée annuelle légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. Dans ce cas, les heures de formation effectuées, pendant des jours ouvrables, au-delà de l'horaire applicable dans l'entreprise sont rémunérées au taux normal. Elles ne subissent pas les majorations pour heures supplémentaires, ne donnent pas lieu à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, les heures effectuables au-delà du forfait sont limitées à 4 % de la durée annuelle du forfait en heures ou en jours.

*c) Actions de formation avant pour objet
le développement des compétences*

Les actions ayant pour objet le développement des compétences sont les actions qui participent à l'évolution des qualifications du salarié. Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises.

Ces actions, par accord écrit entre le salarié et l'employeur pouvant être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, à concurrence de 50 % de la durée totale de la formation préparée sans que cette durée puisse excéder 70 heures par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

Les heures de formation réalisées ainsi en dehors du temps de travail donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

L'accord signé entre l'employeur et le salarié définit les engagements pris par l'entreprise, si la formation est validée. Ces engagements doivent préciser les priorités d'accès aux fonctions ou postes disponibles correspondant

aux connaissances acquises, le cas échéant, les conditions d'accès à une classification conforme au nouvel emploi occupé ou la manière dont cette action s'inscrit dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ou de réorientation professionnelle.

Ces engagements devront être remplis, au plus tard, 12 mois après la validation de la formation.

Article 12

Droit individuel à la formation (DIF)

Acquisition du DIF

Conformément à l'article L. 933-1 du code du travail, tout salarié titulaire d'un CDI ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficiera annuellement d'un DIF de 20 heures par an. Le DIF sera cumulable dans la limite de 120 heures.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF dès lors qu'ils ont travaillé 4 mois consécutifs ou non au cours de la même année. L'employeur doit les prévenir de leur droit. La durée de leur droit est calculée *pro rata temporis*.

Pour les salariés à temps partiel, la durée acquise au titre du DIF est calculée *pro rata temporis* cumulable jusqu'à 120 heures.

Le décompte des heures de DIF se fait par année civile soit 14 heures pour l'année 2004 et 20 heures pour les années suivantes. En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, les droits au DIF sont acquis au *pro rata temporis*.

Priorités d'utilisation du DIF

Les actions de formation demandées dans le cadre du DIF doivent participer au développement professionnel des salariés. Afin de promouvoir les actions du plan de formation, l'employeur peut formuler des propositions aux salariés.

Les actions éligibles au DIF relèvent soit des priorités de branche soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ou les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies à l'article L. 900-2 du code du travail ;
- 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 CPNEF ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche telles que définies à l'article L. 900-3 du code du travail.

Utilisation du DIF

Chaque salarié est informé annuellement, selon la réglementation en vigueur, du nombre d'heures disponibles dans le cadre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Si elle émane d'une proposition de l'employeur, elle nécessite l'accord formel du salarié. Le choix de l'action de formation suivie est arrêté après accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

L'employeur a 1 mois pour faire connaître sa réponse au demandeur. En cas d'accord, le choix de l'action de formation est arrêté par écrit entre l'employeur et le salarié.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de la prise en charge financière de la formation de son congé individuel de formation sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, lorsque que le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise ou l'OPCA dont elle relève est tenu de verser au FONGECIF le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par le salarié au titre du DIF, et les frais de formation calculés sur la base d'un montant horaire, fixé à 9,15 € de l'heure.

Déroulement et mise en œuvre du DIF

Les actions de formation utilisées dans le cadre du DIF pourront être mises en œuvre pendant le temps de travail par accord entre l'employeur et le salarié.

Si l'action de formation a lieu en dehors des heures de travail, le salarié bénéficiera d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Les frais de formation et les frais annexes correspondant à l'action de formation sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les frais annexes ne peuvent dépasser le montant du coût pédagogique de l'action de formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre du DIF peuvent venir en complément de celles relevant du plan de formation de l'entreprise ou de celles relevant de la période de professionnalisation.

Rupture du contrat

En cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié doit présenter sa demande de DIF avant la fin de son préavis. La demande peut porter sur l'intégralité des droits acquis et non utilisés. Le montant de l'allocation est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié, avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant servent, exclusivement, à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou des actions de formation.

La demande de DIF ne peut avoir pour effet de prolonger la durée du préavis. A défaut d'une telle demande ou de la possibilité d'effectuer l'intégralité des heures, le montant correspondant au DIF non utilisé est perdu.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée ou remise en main propre avec décharge, impérativement, dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de démission par l'employeur, sous réserve que le montant non

utilisé serve exclusivement à financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de formation, de validation des acquis engagée avant la fin du délai-congé qu'elle ne peut avoir pour effet de prolonger.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, les heures restant acquises au titre DIF ne sont ni utilisables ni transférables.

Article 13

Période de professionnalisation

Élément moteur dans le déroulement d'un parcours professionnel, la période de professionnalisation permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement liée à l'évolution des technologies ou de l'organisation de l'entreprise, d'accroître leur qualification, ou leurs connaissances professionnelles favorisant le maintien dans leur emploi.

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur perfectionnement professionnel et de l'accroissement de leur qualification.

Il apparaît cependant nécessaire d'ajouter que le personnel d'encadrement joue un rôle important dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et il exerce, dans sa fonction d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés. Compte tenu des besoins de formation dans les entreprises afin d'utiliser au mieux les ressources spécifiques internes, le personnel d'encadrement pourrait bénéficier d'une formation adaptée afin d'améliorer ses capacités de formation.

a) Publics prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires :

- les salariés les moins qualifiés et en particulier ceux dont la qualification professionnelle n'est pas reconnue par un titre, un diplôme, ou un certificat de l'enseignement professionnel ;
- les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des 3 dernières années d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;
- les salariés de tous niveaux dont l'emploi est en évolution, rencontrant des difficultés d'adaptation à celui-ci, ainsi que ceux devant faire face à des mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production et, en particulier, ceux âgés de 45 ans et plus ou ceux ayant plus de 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle ;
- les salariés après un retour de congé maternité ou un congé parental ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 323-3 du code du travail dont les travailleurs handicapés.

b) Durée minimale de formation ouverte

La durée des formations ouvertes au titre du présent accord devra répondre aux besoins des différentes catégories de public prioritaire ci-dessus définies.

La formation pourra être dispensée en une ou plusieurs fois : elle ne pourra être d'une durée totale inférieure à 35 heures, et chacune des sessions ne pourra être inférieure à 2 journées.

c) Pendant le temps de travail

Les actions de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Par accord écrit entre l'employeur et le salarié, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 70 heures par an.

Article 14

Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats 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 CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

C'est pourquoi le présent accord souligne l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

a) Public dérogatoire

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- tout jeune ou demandeur d'emploi d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation – quelle que soit la durée du contrat – sans pouvoir être inférieure à 150 heures et dans un maximum de 1 200 heures sur deux ans. Les actions de formation sont mises

en œuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose, soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Lorsque le contrat de professionnalisation est sous forme de CDD, les formations devront déboucher autant de fois que c'est possible sur une embauche en CDI.

Article 15

Tutorat

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en contrat ou en période de professionnalisation, l'employeur peut désigner un tuteur sur la base du volontariat. Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation des bénéficiaires.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique.

Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge dans les limites fixées par décret.

Article 16

Apprentissage

L'apprentissage est un moyen d'accès privilégié à l'emploi et au monde de l'entreprise pour les jeunes. Il permet d'assurer la transmission de savoir-faire et des compétences tout en débouchant sur un diplôme.

Les parties signataires, par le présent accord, déterminent les conditions de modalités et de la prise en charge par le FORTHAC.

Ainsi, il est convenu d'apporter un soutien financier aux centres de formations d'apprentis préparant à des diplômes professionnels par le biais de subventions de fonctionnement. La totalité de ces subventions ne saurait excéder 30 % du fonds de professionnalisation (0,5 % de la masse salariale). Chaque année, la commission paritaire de la convention collective recevra la justification des dépenses et les budgets professionnels permettant d'ajuster les montants affectés.

Article 17

Application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir de la date de la signature.

Les accords d'entreprise relatifs à la formation professionnelle ne peuvent comporter de clauses défavorables dérogeant au présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 15 décembre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Lexique de la formation professionnelle

AFORMA : association pour la formation dans les industries de la maroquinerie.

CERTIFIANT : une action de formation certifiante débouche sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP.

CIF : congé individuel de formation (auprès du FONGECIF).

CPNEF : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

DIF : droit individuel à la formation.

FORTHAC : OPCA pour la formation dans les professions du textile, de l'habillement et du cuir.

FONGECIF : fonds de gestion du CIF

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

Qualification : une action de formation est dite qualifiante si elle débouche sur une qualification reconnue par la CCN de la maroquinerie, ou par la CPNEF. Il peut s'agir aussi de toutes autres actions de formation.

VAE : validation des acquis de l'expérience

ANNEXE

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation Industries de la maroquinerie

La présente annexe applique l'accord du 15 décembre 2005 sur la formation professionnelle continue et s'applique au champ d'application visé par l'article 1^{er} du présent accord dans le cadre des activités de l'OPCA professionnel de la branche, le FORTHAC.

1. Période de professionnalisation

La prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire :

- de 100 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action certifiante ;
- de 30 € pour une action de formation certifiante c'est-à-dire débouchant sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP ;
- de 20 € pour une action de formation qualifiante c'est-à-dire débouchant sur une qualification reconnue par la CCN de la maroquinerie, ou par la CPNEF ou toutes autres actions de formation.

2. Contrat de professionnalisation

La prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire :

- de 50 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action certifiante en faveur d'un jeune de 16 à 25 ans ;
- de 100 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans ;
- de 15 € pour une action de formation certifiante ;
- de 10 € pour une action de formation qualifiante.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret.

3. Plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire de 30 € au maximum avec un plafond annuel par entreprise de 1 500 € au titre des coûts pédagogiques.