

Brochure n° 3008

Convention collective nationale

IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

ACCORD DU 10 JUIN 2013

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1351136M

IDCC : 733

PRÉAMBULE

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle, de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie.

Il remplace et annule les dispositions contenues dans les accords relatifs à la formation professionnelle des 14 janvier 1993, 30 avril 1996 et 25 octobre 2005.

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche des détaillants en chaussures.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Ainsi, chaque salarié doit pouvoir évoluer professionnellement, notamment par le biais de la formation professionnelle, et chaque entreprise doit pouvoir mettre en œuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle au cours de sa carrière.

Le présent accord a donc pour objet d'organiser les dispositifs de la formation professionnelle continue.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer, aux entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures.

Article 2

Portée de l'accord

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent, en toutes ses dispositions, à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord.

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peut déroger en tout ou partie au présent accord, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

3.1. Missions

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'étude et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les emplois et, par conséquent, les axes de formation, décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des entreprises de la branche des détaillants en chaussures.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Il doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche. Il doit également veiller au principe d'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tous les documents issus de l'observatoire seront diffusés aux membres de la CPNEFP.

3.2. Financement

Le financement de l'observatoire sera prélevé sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA AGEFOS PME conformément aux dispositions légales et réglementaires et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Article 4

Financement de la formation professionnelle

4.1. OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle définie à l'article 4.2.

L'OPCA a pour objet de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle définies à l'article 4.2 du présent accord ;
- mutualiser au sein de la branche, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature d'activité ;
- gérer et suivre les contributions collectées ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités et conditions définies par la branche professionnelle.

Une section paritaire de pilotage (SPP) nationale réservée aux entreprises relevant de la convention collective nationale détaillants en chaussures est créée au sein de l'OPCA. Ses modalités de

fonctionnement seront définies dans le cadre d'un protocole d'accord entre les représentants de la branche professionnelle et AGEFOS PME.

4.2. Dispositions financières

Contribution des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 %

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du droit individuel à la formation (DIF) et de la professionnalisation ;
- un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Contribution des employeurs de 10 à 19 salariés : 1,05 %

Les employeurs de 10 à 19 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises doivent chaque année :

- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;
- consacrer 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation, dont un minimum de 0,15 % est versé à l'OPCA désigné.

Contribution des employeurs de 20 salariés et plus : 1,60 %

Les employeurs employant 20 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises doivent chaque année :

- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du congé individuel de formation (CIF) ;
- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;
- consacrer 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation dont un minimum de 0,15 % est versé à l'OPCA désigné.

4.3. Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie a créé un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dont l'objet est notamment de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi.

En application de l'article L. 6332-19 du code du travail, le FPSPP perçoit un pourcentage des contributions versées par les entreprises de la branche des détaillants en chaussures à l'OPCA.

Au titre de l'année 2013, les parties rappellent que, en application des dispositions légales et de l'arrêté du 6 décembre 2010, les entreprises de la branche des détaillants en chaussures doivent attribuer au FPSPP 10 % des contributions prévues par l'article 4.2 du présent accord.

Les parties signataires conviennent de répartir le montant de la contribution au FPSPP à parts égales entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution des entreprises au financement de la professionnalisation, c'est-à-dire :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Les parties signataires conviennent d'attribuer annuellement au FPSPP un pourcentage des contributions versées par les entreprises de la branche du négoce des détaillants en chaussures à l'OPCA tel qu'il sera fixé par arrêté.

Article 5

Contrat de professionnalisation

Article 5.1

Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi.

La qualification professionnelle visée doit être :

- enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc. ;
- ou reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit ou non au RNCP.

Le contrat de professionnalisation a donc pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir soit un diplôme, soit un titre à finalité professionnelle, soit un CQP, soit une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

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

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Toute action, notamment en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois, et sa durée est alors au moins égale à la durée du contrat de professionnalisation. L'objet

du CDD est alors la professionnalisation. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de la professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la branche des détaillants en chaussures, les parties signataires décident que, outre les personnes mentionnées par les dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail, la durée des contrats à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP (diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP...) ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

La durée de la formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

- Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée de l'action de professionnalisation :
- lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP : diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP... ;
 - ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les signataires de l'accord engagent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou de favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche. Il est rappelé que l'accord du 25 mars 2013 portant création de la CPNEFP prévoit que celle-ci aura notamment pour mission d'assurer le suivi des contrats de professionnalisation.

Article 5.2

Rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en fonction du Smic.

Ce montant varie selon l'âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Le montant est majoré lorsque l'intéressé est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

	SALARIÉS de moins de 21 ans ⁽¹⁾		SALARIÉS de 21 à 25 ans ⁽¹⁾		SALARIÉS de 26 ans et plus
	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel	Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel	
1 ^e année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	% de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic
2 ^e année	70 % du Smic	80 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic

(1) Au premier jour du mois suivant celui où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué.

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

Article 6

Droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation permet au salarié de bénéficier d'une formation mise en œuvre avec l'accord formalisé de l'entreprise.

Le droit individuel à la formation ouvre, pour chaque salarié, la possibilité de bénéficier d'une action de formation de 21 heures pour un salarié à temps plein, reportable d'une année à l'autre dans la limite de 126 heures sur 6 ans.

La durée du DIF est calculée *pro rata temporis* pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel. Toutefois, le salarié à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail bénéficie du droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour le salarié à temps plein.

Les parties signataires précisent que les périodes de suspension du contrat de travail pour congés 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.

Le calcul des droits au DIF se fera au 31 décembre de chaque année.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté requise est de 1 an dans l'entreprise qui les emploie pour utiliser leurs droits acquis au titre du DIF. Les salariés sont informés par écrit chaque année du total des droits acquis au titre du DIF.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, l'ancienneté requise est de 4 mois consécutifs dans l'entreprise qui les emploie au cours des 12 derniers mois. Dans le cas des contrats à durée déterminée, l'entreprise informera le salarié de son droit au DIF au plus tard au terme du contrat.

Le DIF est un droit à la formation du salarié utilisé prioritairement en dehors du temps de travail.

Toutefois, en accord avec son employeur, le salarié peut demander à utiliser son DIF pendant son temps de travail.

Les actions de formation prioritaires éligibles au titre du DIF sont définies par la CPNEFP et réactualisées par cette dernière.

Article 7

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, ainsi que :

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise 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 salariés, femmes ou hommes, après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés bénéficiaires d'un CUI (contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée).

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

- d’acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche ;
- de participer à une action de formation dont l’objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de la branche concernée.

La durée de la période de professionnalisation est égale à la durée de la formation prévue pour atteindre l’objectif de professionnalisation ou pour l’obtention de la qualification visée.

Pour être éligible à la péréquation, la période devra être au moins égale à :

- 35 heures pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- 70 heures pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Cette durée ne s’applique pas aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l’expérience (VAE), ni aux périodes de professionnalisation concernant des salariés âgés d’au moins 45 ans.

En revanche, la durée minimale de la période de professionnalisation pour les salariés bénéficiaires d’un CUI est fixée par décret à 80 heures (art. D. 6324-1-1 du code du travail).

Les actions de qualification ou de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié.

Toutefois, ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l’initiative :

- soit du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit de l’employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Article 8

Plan de formation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l’accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu’elles ont la possibilité d’élaborer un plan de formation.

Le plan de formation contient l’ensemble des actions de formation retenues par l’entreprise en fonction des besoins de celle-ci et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face.

Les signataires rappellent que le plan de formation est à l’initiative de l’entreprise, qu’il relève de son pouvoir de gestion et qu’il constitue un outil essentiel au service des objectifs stratégiques de l’entreprise.

Dans ce cadre, il permet la mise en place d’actions de formation qui peuvent avoir un des objets suivants :

- l’adaptation au poste de travail, l’évolution ou le maintien dans l’emploi ;
- le développement des compétences ou l’acquisition de nouvelles compétences.

Actions d’adaptation au poste de travail
ou liées à l’évolution ou au maintien dans l’emploi

Ces formations doivent permettre au salarié de tenir l’emploi et lui faciliter la prise en compte des évolutions en cours, technologiques ou organisationnelles.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ne peuvent pas conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

En cas de dépassement, l'employeur devra payer des heures supplémentaires.

Actions liées au développement des compétences des salariés

Ces actions peuvent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences dont la mise en œuvre n'est pas requise dans le cadre du poste de travail qu'il occupe ni de l'emploi qu'il tient, mais qui pourraient lui être utiles dans le cadre d'un changement de poste ou d'une évolution professionnelle.

Par accord entre le salarié et l'employeur, des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Le refus du salarié de participer à de telles actions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Le salarié a la possibilité de revenir sur son accord dans les 8 jours.

Si l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le temps consacré aux formations de développement de compétences n'est pas considéré comme du temps de travail et ouvre droit pour le salarié à une allocation de formation égale, pour chaque heure de formation suivie en dehors du temps de travail, à 50 % du salaire horaire de référence.

Article 9

Entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel. Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel.

Cet entretien a pour objet de déterminer :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation professionnelle et de formation tout au long de la vie ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- le ou les dispositifs de formation au(x)quel(s) il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Cet entretien a donc pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Cet entretien sera assuré par un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct ou d'une personne des ressources humaines.

L'entretien professionnel se déroule dans les modalités définies par le chef d'entreprise.

En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

- informer les instances représentatives du personnel dans les délais légaux et, lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de cet entretien au moins 2 semaines avant son déroulement ;
- informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien au moins 10 jours avant son déroulement ;

- réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
- formaliser les conclusions de l'entretien, en particulier les actions de formation envisagées comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles. Un double du document signé des deux parties est remis au salarié. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, le salarié pourra formuler ses questions par écrit. Le responsable de l'entretien disposera d'un délai de 15 jours pour y répondre en exposant son argumentaire par écrit. Le salarié peut également, en cas de désaccord, demander un entretien avec le supérieur hiérarchique du responsable ayant conduit l'entretien.

Article 10

Bilan de compétences

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

Il a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences ou du DIF, ou à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation ou du DIF. Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier d'un bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée doit justifier de 5 années d'activité salariée, consécutives ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée doit justifier de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Lorsque le salarié sollicite la réalisation du congé, il doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur.

Le congé de bilan de compétences est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise par un organisme de formation figurant sur une liste arrêtée annuellement par l'OPCA de branche.

L'accord du salarié est nécessaire, que le bilan se déroule à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Si l'employeur souhaite financer le bilan de compétences sur le budget de formation de l'entreprise, il doit présenter au salarié la convention tripartite (salarié, employeur, prestataire de formation) comprenant les modalités de réalisation de la prestation et recueillir son consentement.

Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer par écrit. Son absence de réponse équivaut à un refus, lequel ne peut être considéré comme une faute.

Les prestataires de bilans de compétences sont tenus au secret professionnel et le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats. Ce document n'est pas transmis à l'employeur.

Article 11

Passeport orientation et formation

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant notamment, conformément aux dispositions du code du travail, les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient et susceptibles d'aider à l'orientation, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et reste sous sa responsabilité d'utilisation.

Afin d'éviter toute discrimination, en particulier à l'embauche, il est convenu que l'initiative de présenter le passeport formation appartient au seul salarié.

Il est demandé à la CPNEFP d'établir un document type.

Article 12

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet au salarié de faire valider l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche, enregistrés au RNCP.

Le salarié doit avoir exercé pendant une durée, continue ou non, de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

La VAE est ouverte à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sans condition d'ancienneté et à tout titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de validation.

La réalisation de la VAE peut être envisagée dans le cadre du DIF.

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

Cette démarche, à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur, ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une validation des acquis de l'expérience ne constitue pas une faute.

La prise en charge financière de la VAE s'effectue conformément aux dispositions légales.

Article 13

Tutorat

Missions du tuteur

Dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, le tuteur a pour mission :

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles visées pour le salarié concerné, cela progressivement et au travers d'actions de formation en situation professionnelle en lien avec le programme de formation en centre ;
- d'accueillir, informer et accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail, de ses droits et de ses devoirs ;

- d’assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise.

Choix du tuteur

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l’entreprise justifiant d’au moins 2 ans d’ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur est désigné par l’employeur qui doit tenir compte de son niveau de qualification, qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l’action de formation.

L’employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s’il remplit les conditions de qualification et d’expérience, pour des entreprises employant jusqu’à 30 salariés.

Formation du tuteur

Afin que l’entreprise puisse bénéficier des financements réglementaires accompagnant la formation des tuteurs, le tuteur doit avoir obligatoirement bénéficié, au préalable, d’une formation spécifique, renouvelée tous les 5 ans.

Le tuteur doit bénéficier d’une formation dans un organisme de formation différent de celui qui dispense l’action de professionnalisation. Les signataires demandent à la CPNEFP d’élaborer un contenu de formation servant de référence et d’en assurer le développement.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs ainsi qu’à l’exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l’OPCA de branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

Disponibilité du tuteur

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage. Le tuteur employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour 2 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage.

Pour permettre au tuteur d’effectuer sa mission de tutorat tout en continuant à exercer son emploi dans l’entreprise, il doit disposer du temps nécessaire et d’une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction tutorale n’ait pas d’impact négatif sur l’ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l’appréciation professionnelle le fait qu’un salarié se voit confier un tutorat au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

Article 14

Entretien de seconde partie de carrière

Les salariés d’au moins 45 ans pourront bénéficier d’un entretien dit de « seconde partie de carrière » permettant :

- de faire le point avec le salarié sur ses compétences et ses besoins en formation ;
- un projet professionnel motivant pour sa seconde partie de carrière en fonction de ses souhaits et compétences et des besoins de l’entreprise ;
- de faire le point sur l’utilisation, par le salarié, de son DIF ;
- éventuellement, un aménagement des conditions d’emploi (horaires, tutorat, formation interne).

Cet entretien a lieu à l’initiative du salarié ou de l’employeur et donne lieu à compte rendu écrit dont un exemplaire est remis au salarié.

Article 15

Date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

Article 16

Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FDCE.

Syndicats de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO.