

Brochure n° 3256

Convention collective nationale

IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1651107M*

IDCC : 1589

Entre
UMF
SNSSP

D'une part, et

CFDT
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui ont profondément bouleversé la formation professionnelle et prend en compte les dispositions nouvelles en matière de formation issues de la loi du 8 août 2016.

L'enjeu de ces réformes est d'assurer une sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés, dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles tout en favorisant la compétitivité des entreprises de la branche. Pour ce faire, il est permis :

- aux entreprises de décider de leur niveau d'investissement dans la formation ;
- aux salariés d'être acteurs de leur parcours professionnel.

Notre branche professionnelle a toujours eu à cœur de privilégier l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ainsi, le présent accord s'intègre dans un corpus conventionnel relatif à la formation professionnelle :

- accord du 18 novembre 1996 désignant AGEFOS-PME comme organisme collecteur paritaire agréé pour recevoir le versement des contributions formations des entreprises et créant une section paritaire professionnelle permettant la mutualisation des fonds de la formation au niveau de la branche ;

- avenant du 16 janvier 2004 mettant en place le certificat de qualification professionnelle « employé polyvalent des produits de la mer » ;
- accord du 26 janvier 2006 relatif à l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie qui détaille les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la branche.

Considérant la particularité des entreprises de mareyage et de salaison maritime, le nombre d'entreprises et de salariés de la profession, l'environnement économique, réglementaire des entreprises et le besoin d'attractivité de la profession et de renouvellement générationnel, les parties signataires estiment qu'il est essentiel de revoir les dispositions conventionnelles prévues dans l'accord du 26 janvier 2006 afin que les orientations de la profession soient en cohérence avec les nouvelles dispositions légales.

En outre, le présent accord :

- participe à l'évolution de la convention collective mareyeurs-expéditeurs ;
- poursuit l'effort entrepris en faveur de la formation professionnelle, renforçant l'accès de tous à la formation professionnelle permettant de développer les compétences des salariés et d'accroître la compétitivité des entreprises de la branche en mettant en exergue les enjeux et les priorités pour les entreprises.

Dispositions préliminaires

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, étendue par arrêté du 14 septembre 1990.

Le présent accord précise notamment les modalités de mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIFS DE FORMATION OUVERTS AUX SALARIÉS

Article 1^{er}

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015. Il n'est donc plus possible de faire une demande de formation au titre du droit individuel à la formation depuis cette date. Néanmoins, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation sont sauvegardées et peuvent être utilisées jusqu'au 31 décembre 2020 aux conditions du compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation est un compte attaché à la personne comptabilisé en heure et mobilisé par la personne qu'elle soit à la recherche d'emploi ou salariée afin de suivre à son initiative une formation.

Les bénéficiaires du CPF visés à l'article L. 6323-1 du code du travail sont les personnes âgées d'au moins 16 ans ou à titre dérogatoire les jeunes de 15 ans en contrat d'apprentissage.

Ce compte est alimenté, en heures, à concurrence de :

- 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures hors abondement pour tout salarié à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, ce crédit est calculé *pro rata temporis*.

Par dérogation aux règles d'alimentation ci-dessus, et pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une cer-

tification reconnue par la convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

En outre, le titulaire du CPF bénéficie d'un service gratuit dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr) lui permettant d'avoir connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte après saisie éventuelle de ses heures acquises au titre du DIF et d'obtenir des informations sur les formations éligibles au CPF selon son statut et sa domiciliation.

Lorsqu'un salarié souhaite mobiliser son CPF pour accéder à une formation éligible mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes, et pour soutenir l'accès des salariés aux formations qualifiantes, un abondement est prévu par la branche.

Les conditions de cet abondement sont déterminées par la CPNEFP, après analyse du projet du salarié le cas échéant, et financé par l'OPCA, sous réserve des ressources financières disponibles au sein de la section paritaire professionnelle de l'OPCA.

Outre cet abondement de la branche, l'employeur (par accord collectif ou décision unilatérale), la région, l'AGEFIPH ou Pôle emploi peuvent décider d'abonder le CPF de salariés ou d'anciens salariés de la branche.

Pour permettre à la CPNEFP d'appréhender au mieux la mise en œuvre de sa politique de branche en matière de formation et la fixation de ses objectifs et priorités, l'OPCA informe tous les ans ladite commission du nombre annuel d'heures qui a été abondé, de la typologie des entreprises bénéficiaires ainsi que des certifications ou qualifications visées et des caractéristiques des salariés bénéficiaires de cet abondement.

Toutes les formations ne sont pas éligibles dans le cadre du CPF.

Conformément aux lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016, les formations éligibles au CPF sont principalement les suivantes :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (dit Cléa) ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- les actions de formations permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions de formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;
- les formations certifiantes ou qualifiantes ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences et qui figurent sur l'une des listes suivantes :
 - liste élaborée par le COPANEF au niveau national ;
 - liste élaborée par le COPAREF au niveau régional ;
 - liste élaborée par la CPNE de la présente branche.

Ces listes de formations sont accessibles sur le site dédié au CPF (www.moncompteformation.gouv.fr).

Il est rappelé que l'utilisation du CPF est à l'initiative des salariés. Les formations suivies peuvent se dérouler selon les circonstances et les conditions légales hors temps de travail ou dans le temps de travail. Le CPF peut aussi être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions légales.

En ce qui concerne les actions relatives au socle de connaissances et de compétences dit Cléa, l'accompagnement à la VAE ou les formations qui font suite à un abondement correctif tel que prévu par la loi, la formation est réalisée nécessairement et obligatoirement sur le temps de travail.

Pour les formations du CPF se déroulant sur le temps de travail, le salaire est alors maintenu dans sa totalité selon les dispositions légales en vigueur et pris en charge par l'OPCA dans la limite des fonds disponibles de ce dernier. Toutefois, cette prise en charge peut être limitée à 50 % du montant total pris en charge pour la formation (frais pédagogiques + frais annexes + frais de maintien de la rémunération) pour les heures acquises au titre du CPF et mobilisées.

Le salarié qui désire suivre sa formation sur le temps de travail doit en informer l'employeur au moins 60 jours avant le début de la formation pour une formation de 6 mois et au moins 120 jours avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois.

En dehors des formations de droit sur le temps de travail telles qu'énoncées, et sans respect des modalités rappelées ci-dessus, le salarié ne peut imposer à son employeur que la formation sur le CPF se déroule sur le temps de travail.

Par ailleurs, au titre du CPF, il est rappelé que les entreprises informent chaque année avant le 1^{er} mars l'AGEFOS-PME :

- de la durée de travail à temps plein applicable à ces salariés si elle est inférieure à la durée légale ;
- des éventuels abondements supplémentaires et correctifs.

Il est également souligné que le compte personnel formation s'intègre au compte personnel d'activité dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

Il contribue ainsi au droit à la qualification professionnelle et peut permettre la reconnaissance de l'engagement citoyen.

Les présentes dispositions deviendront caduques en cas de modifications ou de suppression du dispositif légal de CPF.

Article 2

Contrat de professionnalisation

Les parties signataires invitent les entreprises de la profession à mobiliser le contrat de professionnalisation au bénéfice de tous les publics visés par ce dispositif, lequel concourt à l'insertion et à la réinsertion professionnelles des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de certains minima sociaux notamment.

Il est rappelé que le contrat de professionnalisation est un contrat particulier à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 à 12 mois pouvant être porté à 24 mois qui allie une formation en alternance d'enseignements théoriques et généraux et de mise en œuvre pratique dans l'entreprise pour permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification permettant de les insérer ou les réinsérer dans l'emploi.

Ce contrat est ouvert, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- 1° Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- 2° Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- 3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

Concernant la durée de la formation en contrat de professionnalisation, elle doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (CDD) ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du CDI.

En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 150 heures, quelle que soit la durée du contrat de travail ou de l'action de professionnalisation.

Il est rappelé que la désignation d'un tuteur est obligatoire. Le tuteur doit être un salarié qualifié, volontaire et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un poste en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans l'entreprise. Il contribue également à l'organisation des activités, contribue à l'acquisition des savoirs – faire, assure la liaison avec l'organisme de formation, participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 3

Période de professionnalisation

Conformément aux dispositions légales, les périodes de professionnalisation permettent à certains salariés d'acquérir une qualification permettant de les maintenir dans l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée, ou en CDD d'insertion (conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique).

Ainsi, elles sont ouvertes aux salariés en poste dans l'entreprise en CDI ou pour certains contrats aidés en CDD.

Les formations éligibles aux périodes de professionnalisation sont :

- celles permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- celles qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), celles reconnues dans les classifications de la branche ou celles du CQP « EPPM » ;
- celles permettant d'acquérir une certification inscrite à l'inventaire supplémentaire de la CNCP (art. L. 335-6 du code de l'éducation).

La durée minimale de la formation est de 70 heures réparties sur une période de 12 mois calendaires maximum, sauf pour la VAE, l'abondement du CPF et les actions de formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire supplémentaire.

Article 4

Congé individuel de formation et les formations en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation dans les conditions fixées par la loi.

Les salariés qui le souhaitent peuvent également bénéficier d'une prise en charge, par l'organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation (OPACIF), d'une formation d'une durée minimale de 120 heures se déroulant en intégralité en dehors du temps de travail.

TITRE II

PRIORITÉS DE LA BRANCHE ET PRISES EN CHARGE DES COÛTS DE FORMATION PAR L'OPCA

Article 5

Priorités de la branche en matière de formation

Les priorités, les publics cibles et les conditions de prises en charges de contrats et périodes de professionnalisation sont proposées par la CPNEFP au regard des éventuelles études et analyses fournies par l'OPQCM et par l'OPCA désigné.

Les parties signataires considèrent que sont prioritaires :

- les formations et les validations des acquis de l'expérience destinées à obtenir le CQP « EPPM » étant entendu que la démarche de validation des acquis de l'expérience est ouverte après une durée minimale d'activité d'un an et qu'en cas de certifications partielles, ces parties identifiées de certification professionnelle sont acquises définitivement ;
- les formations destinées à obtenir tout ou partie du socle de connaissances et de compétences ;
- toute formation reconnue par la CPNEFP.

Les publics qui doivent prioritairement bénéficier d'actions de formations sont :

- les salariés sans qualification ;
- les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une action de formation depuis au moins 5 ans ;
- les salariés dont les emplois sont menacés ;
- les salariés victimes de ruptures dans leur parcours professionnel ;
- tout public reconnu par la décision ou délibération de la CPNEFP.

Article 6

Prises en charge des formations par l'OPCA

La CPNEFP est souveraine pour modifier et définir les montants de prise en charge des formations et les modalités de financement des formations (exemple : attribution d'un abondement conventionnel) sous réserve de l'acceptation de l'OPCA dans le cadre de la section paritaire professionnelle.

TITRE III

OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La réforme issue de la loi du 5 mars 2014 a mis à la charge de toute entreprise une obligation de former en lieu et place d'une obligation de financer la formation professionnelle. Elle instaure des garanties individuelles et collectives sociales nouvelles à la charge de l'entreprise qui sont précisées ci-dessous.

Article 7

Obligation de former

Les parties signataires réaffirment les obligations qui pèsent sur toutes les entreprises en matière d'adaptation et de maintien de l'employabilité.

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. L'on entend par formation d'adaptation des formations de courte durée qui sont absolument nécessaires pour que le salarié continue d'occuper normalement son poste.

L'employeur doit aussi veiller à maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, en fonction de l'évolution des organisations, des emplois et des technologies. Cette obligation va donc au-delà de la simple adaptation au poste de travail.

En outre, l'employeur peut, s'il le souhaite, proposer des formations qui participent au développement des compétences ou à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences dit Cléa.

Article 8

Orientations stratégiques et programme pluriannuel de formation

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, ce dernier est consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques en matière de formation et sur le programme annuel ou pluriannuel de formation.

Le programme annuel ou pluriannuel de formation rassemble les actions de formation définies par l'employeur dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

Article 9

Entretien professionnel des salariés

L'entretien professionnel bénéficie à tous les salariés de l'entreprise (CDI/CDD), qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

Tous les deux ans et à l'initiative de l'entreprise, cet entretien professionnel permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle des salariés en termes de qualifications et d'emploi. En outre, il comporte nécessairement des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cet entretien se distingue de l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place de façon facultative dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, cet entretien est nécessairement mis en place à l'occasion de certaines longues absences et notamment à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation. Cet entretien professionnel biennal remplace :

- l'entretien après congé maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ;
- l'entretien après congé parental (art. L. 1225-57 du code du travail) ;
- l'entretien suite à absence pour soutien familial (art. L. 3142-29 du code du travail) ;
- l'entretien de mi-carrière (art. L. 6321-1 du code du travail).

Tous les six ans de présence dans l'entreprise, l'employeur doit dresser par écrit un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, lequel est remis au salarié.

Cet état des lieux récapitulatif permet de faire un point sur les évolutions professionnelles du salarié et de vérifier qu'il a bénéficié des mesures suivantes :

1. Une action de formation.
2. Une progression salariale ou professionnelle.
3. L'acquisition, par la formation ou par la VAE des éléments ou parties de certification.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures précitées, son compte personnel de formation est abondé d'un crédit de 100 heures pour les salariés à temps plein et de 130 heures pour les salariés à temps partiel. Cet abondement forfaitaire fait l'objet d'un versement à l'OPCA compétent, AGEFOS PME. Les présentes dispositions deviendront caduques en cas de modifications ou de suppression du dispositif légal de CPF.

Les partenaires sociaux sont conscients que cet entretien professionnel est l'un des leviers du développement de la formation professionnelle pour les salariés du secteur. Aussi, l'OPCA désigné par la branche mettra à disposition des entreprises des outils et modèles adaptés au secteur permettant de préparer l'entretien et de mettre en œuvre les dispositions légales.

Article 10

Accompagnement des salariés en alternance

Le salarié peut être investi de façon régulière et pérenne de la démarche tutorale dans l'entreprise (par exemple dans le cadre du contrat de professionnalisation ou sous la forme de la désignation d'un maître d'apprentissage). En ce cas, et puisque cette démarche contribue à la réussite de l'alternance et de l'intégration du bénéficiaire, les partenaires sociaux invitent l'entreprise à prendre en considération les compétences relationnelles et pédagogiques déployées dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

TITRE IV

OUTILS ET ACCOMPAGNEMENT DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION

Article 11

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Le présent accord rappelle l'importance de cet observatoire dont les missions et le fonctionnement sont précisés par l'avenant du 26 juin 2009 toujours en vigueur.

Les missions dont un OPMQ a la charge sont :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle en lien notamment avec les process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelles et certificats de qualification professionnelles interbranches ;
- d'identifier les facteurs d'évolution des emplois.

Article 12

Certificat de qualification professionnelle de la branche

Conscients du besoin de promotion de la qualification des salariés du secteur et de l'objectif de qualification professionnelle de la loi du 5 mars 2014, il est rappelé que les partenaires sociaux ont mis en place un certificat de qualification professionnelle (CQP) « Employé polyvalent des produits de la mer » (EPPM) par avenant du 16 janvier 2004 toujours en vigueur.

L'OPCA déploiera les outils nécessaires à la sensibilisation des salariés et des entreprises sur l'existence de ce CQP. Par ailleurs, il fournira à la branche un bilan annuel de financement du CQP.

Article 13

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

La CPNEFP dispose d'un rôle majeur de structuration de la politique de la branche en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent tout mettre en œuvre pour élaborer et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au CPF, condition de mise en œuvre opérationnelle du compte personnel formation pour les actifs salariés de la profession (cf. titre I).

Après élaboration de cette première liste, la CPNEFP s'engage à débattre une fois par an minimum de la révision de cette liste afin que celle-ci corresponde aux besoins de qualification et de certification des entreprises et des salariés.

Par ailleurs, avec le soutien de l'OPCA, la CPNEFP participe à la diffusion en direction des entreprises de la profession des supports à l'élaboration de l'entretien professionnel biennal (cf. infra).

Article 14

OPCA désigné par la branche

L'AGEFOS-PME, OPCA désigné par la profession (cf. préambule et accord du 18 novembre 1996) met à disposition de la branche et des entreprises couvertes par le champ de cet accord tout outil ou guide concourant à la réalisation des objectifs du présent accord et au développement de l'accès à la formation professionnelle.

TITRE V

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 15

Contribution légale et contribution conventionnelle

La loi du 5 mars 2014 impose à compter de l'exercice 2016 sur la masse salariale 2015 une contribution unique à verser à l'OPCA désigné. En outre, les dispositions de la loi de finances 2016 rehaussent le seuil d'assujettissement pour la contribution légale due en 2017 sur la masse salariale 2016 comme suit :

- 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 1 % pour les entreprises de 11 salariés ou plus avec une part pour le plan de formation réduite.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale unique de formation à l'OPCA désigné, AGEFOS-PME.

Toutefois, pour soutenir le développement de la formation professionnelle des salariés et l'attractivité de la profession, les partenaires sociaux décident de mettre en place, pour la durée de l'accord, une contribution conventionnelle de 0,10 % pour toutes les entreprises au titre du Plan de formation pour les entreprises comptant au moins 11 salariés.

La contribution financière due par les entreprises selon leur effectif est donc calculée et répartie comme suit :

	CIF	CPF	PROFESSIONNALISATION	FPSP	PLAN	CONVENTIONNELLE	TOTAL
300 salariés et +	0,20	0,20	0,40	0,20	–	0,10	1,10 %
50 à 299 salariés	0,20	0,20	0,30	0,20	0,10	0,10	1,10 %
10 à 49 salariés	0,15	0,20	0,30	0,15	0,20	0,10	1,10 %
Moins 10 salariés			0,15		0,40	–	0,55 %

NB – Ces chiffres sont des pourcentages de la masse salariale des entreprises, base 2016 pour un versement en 2017.

Cette contribution est à verser avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due. La première contribution sera donc versée au 1^{er} mars 2017.

La contribution conventionnelle est collectée par l'OPCA désigné par la branche, avec les contributions légales.

Article 16

Contribution supplémentaire facultative des entreprises

Il est rappelé que les entreprises peuvent faire des versements supplémentaires volontaires non mutualisés (art. L. 6332-1-2 du code du travail). Le versement supplémentaire volontaire à l'OPCA peut contribuer à l'obligation d'adaptation des salariés aux postes de travail et au maintien dans l'emploi, socle de la responsabilité sociale formative de l'entreprise envers ses salariés.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 17

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter de sa date d'extension.

Sur demande écrite ou orale exprimée en CPNEFP d'un signataire et par période triennale, les partenaires sociaux se réunissent pour évaluer la mise en œuvre du présent accord afin d'examiner son éventuelle révision selon les besoins de la profession ou l'évolution légale des dispositifs de formation.

Article 18

Caractère impératif

Le présent accord a un caractère impératif. Aucune entreprise de la branche ne peut y déroger.

Il annule et remplace l'accord sur la formation professionnelle du 26 janvier 2006.

Article 19

Dépôt et extension

L'union du mariage français est mandatée par les organisations signataires pour effectuer toutes les démarches relatives au dépôt, à la publication et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

DÉLIBÉRATION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR L'EMPLOI
ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE, BRANCHE DES MAREYEURS-EXPÉDITEURS

LE 6 DÉCEMBRE 2016

IDCC 1589

Objet : Taux des contributions à la formation professionnelle en application de l'accord de branche des mareyeurs-expéditeurs relatif à la formation professionnelle en date du 21 septembre 2016 (rap- pel)

Les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs ont signé un accord en date du 21 septembre 2016 portant sur la formation professionnelle.

Le titre V sur les dispositions financières prévoit notamment que la contribution légale due en 2017 est déterminée comme suit :

- « – 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 1 % pour les entreprises de 11 salariés ou plus avec une part pour le plan de formation réduite. »

Par ailleurs, cet accord instaure une contribution conventionnelle de 0,10 % « pour toutes les entreprises au titre du Plan de formation pour les entreprises comptant au moins 11 salariés ».

En conséquence, la participation légale et/ou conventionnelle à la formation professionnelle applicable aux entreprises de la branche au titre de la collecte 2017 sur la masse salariale 2016 peut être schématiquement représentée comme suit :

Collecte 2017 masse salariale 2016

	C1F	CPF	PROFESSIONNALISATION	FPSP	PLAN	CONVENTIONNELLE	TOTAL
300 salariés et +	0,20	0,20	0,40	0,20	–	0,10	1,10 %
50 à 299 salariés	0,20	0,20	0,30	0,20	0,10	0,10	1,10 %
11 à 49 salariés	0,15	0,20	0,30	0,15	0,20	0,10	1,10 %
Moins 11 salariés			0,15		0,40	–	0,55 %

Pour le compte de la CPNEFP.