

Brochure n° 3010

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE  
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

ACCORD DU 14 JUIN 2017  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750705M

IDCC : 1978

Entre

UNSSAC

FFAF

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en prolongement de la réforme de la formation professionnelle initiée par l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, réforme qui modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue.

Il modifie et remplace, à compter de sa date d'entrée en vigueur, l'accord national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiaux signé le 5 juillet 2005 et étendu par arrêté ministériel du 16 octobre 2006.

En reprenant l'esprit de la loi, les partenaires sociaux de la branche et des entreprises qu'ils représentent ont mesuré la nécessité de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront l'attractivité, le dynamisme et la compétitivité des entreprises, ainsi que la consolidation et le développement de l'emploi. C'est à ce titre qu'ils ont décidé d'adapter les dispositions suivantes.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

#### Article 1.1

##### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

#### Article 1.2

##### *Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle dans la branche*

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

##### Publics prioritaires

Les parties signataires du présent accord définissent comme publics prioritaires pour l'accès à la formation : les salariés des PME/TPE, et plus particulièrement les salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 4 ans.

##### Objectifs de formation

Les partenaires sociaux considèrent que tous les objectifs ci-dessous sont prioritaires, à savoir :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution professionnelle des salariés embauchés, en particulier, celle des moins qualifiés ;
- favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des personnes handicapées, conformément aux dispositions de l'accord de branche relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées du 26 mars 2014 étendu ;
- renforcer les objectifs de formation pour les salariées, conformément aux dispositions de l'article 2.2 de l'accord collectif de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 9 décembre 2009 étendu ;
- développer la formation des tuteurs et/ou des maîtres d'apprentissage, garants de la formation en alternance ;
- mettre en place et développer les certificats de qualification professionnelle des secteurs de la branche permettant de pallier les manques de diplômes ou de titres concernant certains emplois, ou développer l'offre de certification ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation dans la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation ;

- développer et renforcer les connaissances dans le domaine de la production (fabrication), de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits et des services, conseils...), notamment par le biais des actions de formation continue et CQP ;
- renforcer les formations en gestion informatique, nouvelles technologies, pratique professionnelle et en marchandisage ;
- développer la qualité des relations humaines et la communication ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle, en favorisant les actions qui vont permettre cette reconnaissance, notamment VAE, professionnalisation, apprentissage...

#### Rôle et fonctions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle remplit les missions définies par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment les attributions dans le domaine de la formation et de l'emploi fixées par l'accord de branche du 25 septembre 1997 et ses divers avenants étendus. La CPNEFP de branche est ainsi chargée, à titre non exhaustif :

- de présenter des propositions à la commission paritaire ou la commission mixte paritaire, qui est seule compétente pour les adopter ;
- de mettre en œuvre les actions validées par la commission paritaire ou la commission mixte paritaire ;
- d'élaborer les orientations de la formation, en s'appuyant sur toutes les données fiables concernant l'emploi et les métiers, principalement celles issues de l'observatoire prospectif de la branche, et du rapport annuel de branche ;
- d'élaborer et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles.

#### **Article 1.3**

##### *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Conformément à l'accord collectif de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 9 décembre 2009 étendu, les parties signataires décident de prendre les modalités concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes reflétant celle des effectifs de l'entreprise. En outre, conformément à l'accord sus-indiqué, les entreprises de la branche devront utiliser les différents outils juridiques mis à leur disposition (entretien professionnel, prise en compte des contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation, conciliation des obligations professionnelles et familiales).

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être, à qualification égale, de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

Le suivi de cette disposition est assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la commission paritaire ou commission mixte paritaire en relation avec la CPNEFP de branche, au travers des données fournies par l'observatoire prospectif et le rapport annuel de branche.

TITRE II  
**OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS  
ET DES QUALIFICATIONS**

La commission mixte paritaire (ou la commission paritaire), la CPNEFP pourront faire appel à l'observatoire prospectif des métiers constitué au niveau de l'OPCA afin de recueillir toutes données sur la cartographie et le répertoire des métiers, la prospective et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qualifications et compétences.

TITRE III  
**INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS**

**Article 3.1**

*Entretien professionnel*

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) et quel que soit l'effectif de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient de ce droit à un entretien professionnel, tous les 2 ans.

Cet entretien ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation du travail du salarié, éventuellement mis en place dans l'entreprise, qui a un caractère facultatif.

En outre, l'entretien professionnel est aussi systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé maternité ou d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie (au sens des dispositions du code de la sécurité sociale en vigueur) ;
- d'un mandat syndical.

Cet entretien professionnel se substitue à l'ensemble des entretiens spécifiques prévus, notamment par les accords collectifs de branche étendus portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accord du 9 décembre 2009), sur l'insertion et le maintien des personnes handicapées (accord du 26 mars 2014).

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document établi en deux exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié (voir modèle type fourni par l'OPCA de la branche).

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel est l'occasion d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est formalisé par un document établi en deux exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié (voir modèle type fourni par l'OPCA de la branche). Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels périodiques, et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale individuelle, indépendante des augmentations collectives.

Les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise sont informés sur les conditions d'organisation de l'entretien professionnel.

Modalités pratiques :

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel, au moins 2 semaines avant.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et en principe sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

En cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut être reçu par le responsable du niveau supérieur ou le chef d'établissement.

L'entretien professionnel doit se dérouler de manière distincte de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise, ou de l'entretien annuel prévu pour les cadres confirmés sous forfaits annuels par l'accord collectif du 13 juin 2000 et ses divers avenants. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts. Dans ce cas, l'entretien professionnel doit être obligatoirement effectué en premier lieu.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

### **Article 3.2**

#### *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Un service dématérialisé et un traitement automatisé sont gérés par la Caisse des dépôts et consignations, notamment concernant le compte personnel de formation.

Par ailleurs, le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire. Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret. Le salarié peut consulter son passeport sur le site dédié au compte personnel de formation.

### **Article 3.3**

#### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet d'action de formation.

Le bilan de compétences est réalisé sur l'initiative du salarié, en dehors du temps de travail, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation (CIF). Les salariés doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise.

Néanmoins, le bilan de compétences est un droit pour les salariés âgés de plus de 45 ans, ou ayant 20 ans d'expérience professionnelle et 1 an d'ancienneté. Ces catégories de salariés sont donc prioritaires.

Par ailleurs, le bilan de compétences peut être aussi réalisé dans le cadre du plan de formation avec l'accord du salarié et est éligible dans le cadre du compte personnel de formation, pendant et hors temps de travail.

Les salariés ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements en vigueur.

### Article 3.4

#### *Validation des acquis de l'expérience*

La VAE doit permettre à tout actif de faire valider, faire reconnaître leur expérience acquise en vue d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP), sans nécessairement suivre une formation.

Elle doit permettre également de favoriser l'évolution professionnelle et la mobilité des collaborateurs, d'optimiser le plan de formation et d'accroître le niveau d'expertise de l'entreprise.

La VAE s'applique donc à l'ensemble des diplômes et titres à finalité professionnelle inscrits au RNCP et reconnus par la Branche, ainsi qu'aux certificats de qualification professionnelle.

#### A. – Public visé

Toute personne volontaire, qui totalise au moins 1 an d'expérience professionnelle ou extraprofessionnelle (bénévole, militaire, associative, syndicale...) en rapport direct avec la certification visée : diplôme, titre ou CQP inscrits au RNCP.

L'expérience professionnelle peut avoir été acquise de manière continue ou discontinue, dans le cadre d'activités salariées (CDI, CDD, intérim), non salariées, bénévoles, syndicales ou politiques. Les périodes de formation (initiale ou continue) effectuées dans le cadre de l'obtention d'un diplôme sont prises en compte pour tous les candidats.

#### B. – Différentes étapes de la VAE

La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'employeur, dans le cadre de plusieurs dispositifs :

| INITIATIVE | DISPOSITIFS   | CONDITIONS DE RÉALISATION  | FINANCEURS                                  |
|------------|---|--|---|
| Salarié    | VAE   | Avec l'accord de l'employeur pendant le temps de travail<br>Sans l'accord en dehors du tps de travail  | OPCA  |
|            | (Nouveau) CPF (accompagnement VAE)                    | Le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF) pour bénéficier de cette prestation  |   |
| Employeur  | Plan de formation<br>Périodes de professionnalisation | Avec l'accord du salarié pendant le temps de travail ou, sous conditions (engagements de l'employeur en cas de réussite aux épreuves d'évaluation...), en dehors du temps de travail | OPCA ou entreprises de 300 salariés et plus |

La VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement exprès du salarié : son refus d'entreprendre une telle démarche ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement car la VAE s'assimile à une action de développement de compétences et de qualifications.

Demande d'autorisation d'absence : sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves

de validation, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi en vigueur. Les salariés ayant été titulaires d'un CDD ont droit au congé pour VAE sans condition d'ancienneté.

La durée maximale de ce congé est fixée à l'équivalent de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, ou 3 jours sur justificatifs des heures d'accompagnement et des convocations à l'examen.

Formulée par écrit au moins 60 jours à l'avance, la demande mentionne : la certification visée, les dates, la nature et la durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, ainsi que les coordonnées de l'organisme certificateur.

L'entreprise doit répondre dans les 30 jours et informer le salarié de son accord ou des raisons de service motivant le report (qui ne peut excéder 6 mois) de l'autorisation d'absence.

#### C. – Choix de la certification

La première étape consistera à bien identifier la certification la plus adaptée au projet : choix du diplôme, titre ou CQP correspondant le mieux aux compétences ou expériences.

En cas de difficulté ou de question, ce choix peut être accompagné par le conseil en évaluation professionnelle ou CEP (accessible gratuitement dans les OPACIF et auprès de l'APEC) ou dans le cadre d'un bilan de compétences (BC).

#### D. – Dépôt du dossier de candidature

En deuxième étape : renseignement du dossier de candidature auprès de l'organisme qui délivre la certification. Ce dossier permettra à l'organisme certificateur de vérifier que le (ou la) salarié dispose bien de 1 an d'expérience professionnelle ou extraprofessionnelle, continue ou discontinuée, en rapport avec la certification. Cette étape conditionne la « recevabilité » de la demande VAE.

Dès lors que sa candidature est déclarée recevable par l'organisme certificateur, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement (notamment en mobilisant son CPF) lui permettant de préparer les étapes suivantes (voir art. 3.4 point B).

Le salarié peut bénéficier d'aides à l'accompagnement renforcé pour la rédaction et la constitution du dossier, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### E. – Passage devant le jury

Ce passage comprend l'étude du dossier par un jury composé d'au moins un enseignant ou formateur et un professionnel du secteur concerné par la certification visée.

Le jury peut proposer un entretien et/ou une mise en situation professionnelle du candidat pour compléter l'étude du dossier.

À l'issue du processus de validation, le jury délivre tout ou partie du diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP.

En cas de validation partielle, le candidat peut compléter ses connaissances ou son expérience ou suivre une formation, notamment dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de confier à l'OPCA de la branche 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. Il sera à disposition des salariés dans chaque entreprise.



TITRE IV  
**FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

**Article 4.1**

*Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle. – Droits et devoirs du salarié*

A. – Obligations de l'employeur

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, l'employeur est tenu de respecter les obligations suivantes :

- l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il doit également proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation (art. L. 6321-1 du code du travail) ;
- l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par des actions d'information et de formation (art. L. 4121-1 2° du code du travail) ;
- en cas de procédure pour motif économique, le licenciement d'un salarié pour ce motif « ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie » (art. L. 1233-4 alinéa 1 du code du travail) ;
- en cas d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle constatée par le médecin du travail, la proposition de reclassement de l'employeur prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté (art. L. 1226-10 alinéa 2 du code du travail) ;
- à l'issue du congé parental d'éducation, au cours de l'entretien professionnel prévu, l'employeur et le salarié déterminent notamment « les besoins de formation du salarié... » (art. L. 1225-57 alinéa 2 du code du travail) ;
- tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation, dans les conditions fixées par les lois, règlements et conventions (art. L. 6331-1 du code du travail).

À côté de ces obligations générales à la charge de l'employeur, s'imposent à lui d'autres obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

B. – Droits et devoirs du salarié

Le salarié dispose, conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, d'un droit à la qualification professionnelle (art. L. 6314-1 et suivants du code du travail).

Il est tenu de suivre une action de formation décidée par l'employeur dans le cadre du plan de formation destinée à assurer l'adaptation à son poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien de son emploi dans l'entreprise, ou ayant pour objet le développement des compétences, organisée pendant le temps de travail.

En revanche, le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (art. L. 6321-7 du code du travail). Il en est de même pour les actions de bilan de compétences inscrites au plan



de formation (art. L. 6313-10 du code du travail) et pour les actions de VAE (art. L. 6421-1 et L. 6421-2 du code du travail).

À côté de ces droits et devoirs d'ordre général, le salarié peut avoir d'autres droits et obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de la formation en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou en sollicitant un CIF.

## **Article 4.2**

### *Plan de formation de l'entreprise*

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises, éventuellement sous forme d'un accord de méthode, à mettre en place un programme annuel de formation. Elles associent les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans sa présentation du plan de formation, l'employeur doit classer les actions de formation selon deux catégories suivantes :

#### 4.2.1. Catégories d'actions

##### A. – Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles permettent d'apprécier l'effort de l'employeur au regard de son obligation de former les salariés. Aussi, les salariés sont dans l'obligation d'accepter de suivre ces formations.

##### B. – Actions de développement des compétences en entreprise

Ces actions de développement des compétences s'analysent au-delà de l'obligation de former de l'employeur. À l'origine de cette demande, l'employeur doit s'engager par écrit, avant le départ en formation, en matière de reconnaissance dans l'emploi au retour de la formation. Le salarié est libre de refuser ces actions de formation.

Pour toutes les actions de développement des compétences, qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions participant à l'évolution de la qualification des salariés et/ou à leurs aptitudes, sans discrimination aucune, et donnant lieu à une reconnaissance par l'entreprise sont mises en œuvre :

- pendant le temps de travail, principalement en profitant des périodes de basse activité et rémunérées au taux normal, à l'exclusion des jours de repos hebdomadaire ;
- en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les cadres sous forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Cette possibilité est subordonnée à la conclusion d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

#### 4.2.2. Actions de formation imputables au plan

Les fonds de la formation professionnelle ne couvrent que les actions de formation strictement liées à un poste ou un emploi; on dit alors que ces actions sont éligibles aux fonds de la formation professionnelle. Pour être imputables sur ces fonds, l'action doit être organisée dans les conditions prévues par l'article R. 6332-44 du code du travail.

#### 4.2.3. Les actions de formation non-éligibles au plan

Sont celles :

- organisées sans référence précise avec une fonction dans l'entreprise ;
- se limitant à des transmissions d'instruction sur les tâches à accomplir de mode d'emploi ou de simples informations sur les modes opérationnels ;
- de nature « comportementales » destinées à des publics indifférents ou hétérogènes (lutte contre les addictions, bien être...);
- relevant de l'organisation générale d'un service ou d'une entreprise sans référence au poste de travail et aux compétences recherchées ;
- rentrant dans le cadre de la formation CHSCT, sécurité, incendie, secouriste du travail ;
- issue d'une obligation réglementaire nécessaire pour exercer un métier ou une activité.

### **Article 4.3**

#### *Compte personnel de formation (CPF)*

##### A. – Conditions d'ouverture et calcul des droits à CPF

Bénéficiaires : en application des dispositions légales en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est instauré, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans, qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi, ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le CPF n'est plus alimenté dès lors que la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Modalités d'alimentation : le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

- pour les salariés à temps partiel (CDI ou CDD) : les droits des salariés à temps partiel sont calculés proportionnellement à leur durée de travail ;
- pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps plein sur l'ensemble de l'année (salariés sous CDD, nouveaux embauchés en cours d'année), l'alimentation du CPF est calculée par la caisse de dépôt et de consignation, à due proportion de la durée de travail effectuée (durée du CDD ou depuis l'entrée en fonctions du salarié) ;
- incidences de certaines absences : les périodes d'absence du salarié pour congé maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé de proche aidant, congé parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises au titre du CPF.

Cas particulier : pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme de niveau V (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP ou une certification reconnue par la convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la Caisse des dépôts et consignations ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

Le compte est alimenté en heures de formation chaque année.

#### B. – Modalités de mise en œuvre du CPF

Initiative de la mobilisation du CPF : le CPF comptabilisé en heures, est mobilisé par le titulaire, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à son initiative.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de ce dernier de le mobiliser ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Conditions de la mobilisation : les heures inscrites sur le CPF permettent à son titulaire de financer une action éligible au compte.

La mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu à versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation (voir dispositions spécifiques concernant la VAE et CléA). Le salarié doit solliciter l'employeur :

- 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation pour une formation plus longue.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur peuvent donner lieu, en application des textes législatifs et réglementaires, au maintien de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel périodique permet d'échanger sur les besoins en formation du salarié et sur les souhaits d'utilisation du CPF.

#### C. – Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont notamment :

- les formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences, l'accompagnement à la VAE. Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve de son accord sur le calendrier de la formation ;
- les formations qualifiantes, telles que les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, les formations sanctionnées par les certifications correspondant à des compétences transversales et les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi ;
- toute autre formation éligible au CPF prévue par voie réglementaire.

Tout actif bénéficie d'une liste de formations personnalisée en fonction de son statut : lors de son ouverture de son CPF, les renseignements demandés servent à personnaliser la liste des formations éligibles au CPF.

À cet effet, différentes listes se cumulent pour constituer cette liste personnalisée :

- la liste nationale interprofessionnelle (LNI) concerne par définition tous les actifs ;
- la liste nationale sectorielle (LNS) concerne à la fois les salariés de la branche et ceux en CSP (contrat de sécurisation professionnelle) ;

- les listes régionales interprofessionnelles (LRI) sont différentes pour les salariés et les demandeurs d'emploi : les salariés consulteront la liste de la région où est localisée leur entreprise, les demandeurs d'emploi selon leur lieu de résidence.

|  | SALARIÉS | DEMANDEURS D'EMPLOI |
|--|----------|---------------------|
| Liste nationale interprofessionnelle (LNI)                 | X        | X                   |
| Liste nationale sectorielle (LNS)                          | X        |                     |
| Liste régionale interprofessionnelle « salariés »          | X        |                     |
| Liste régionale interprofessionnelle « demandeurs emploi » |          | X                   |

Ces listes sont respectivement élaborées par les instances suivantes :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers : liste nationale sectorielle ;
- le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) : liste nationale interprofessionnelle ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) : liste régionale interprofessionnelle.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'établir et de mettre à jour régulièrement, la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche (voir annexe).

Pour ce faire, la CPNEFP s'appuie sur les études et travaux de l'observatoire prospectif et sur les éléments fournis par son OPCA, notamment les rapports-bilans annuels de branche.

L'information sur les formations éligibles au CPF figure sur le service dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations.

L'accompagnement des démarches VAE vise aussi l'obtention d'un CQP inscrit au RNCP.

#### D. – Abondements

En cas de nombre d'heures insuffisant pour financer une formation, des abondements en heures complémentaires sont possibles. La branche ne pratique pas actuellement d'abondements, mais encourage les entreprises à soutenir le dispositif.

De manière générale, les abondements peuvent notamment être financés par l'employeur, le titulaire du CPF, l'OPCA ou l'OPACIF, la région ou l'État, Pôle emploi, l'AGEFIPH.

Les abondements en heures complémentaires de l'entreprise peuvent prendre les formes suivantes :

- abondement par accord collectif d'entreprise destiné à financer certaines formations jugées prioritaires ou en faveur de certains bénéficiaires du fait de leur fragilité au regard de l'emploi ;
- abondement par accord collectif d'entreprise destiné à aligner l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel sur celui des salariés à temps plein ;
- abondement correctif de 100 heures (salarié à temps plein) ou 130 heures (salarié à temps partiel) financées par l'employeur lorsqu'il ne respecte pas ses obligations en matière d'entretien professionnel (entreprises d'au moins 50 salariés).

#### E. – Modalités de prise en charge

Les frais occasionnés par la formation suivie par le salarié au titre de ses heures inscrites sur son CPF sont pris en charge par l'OPCA de la branche selon des modalités définies par son CA.

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou

en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le CA de l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, selon la décision de son CA, tout ou partie de la rémunération du salarié, ainsi que la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF.

#### E. – Période de transition avec l'ancien régime du DIF

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014, tel qu'indiqué au salarié par un écrit de l'employeur, est utilisable sur le régime du CPF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, et ce jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Toutefois, les heures de DIF sont distinctes des heures acquises au titre du CPF. Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le solde de DIF sera mobilisé en premier lieu, et pourra être complété par les heures du CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

### **Article 4.4**

#### *Contrat de professionnalisation*

##### A. – Objectifs

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail (établi sur l'imprimé CERFA disponible sur [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)) assorti d'une formation en alternance qui a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi. Il doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle enregistrée dans le RNCP, et reconnue dans les classifications de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ou d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP ou CQP interbranche).

##### B. – Bénéficiaires

En application des dispositions légales en vigueur, peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

(art. L. 6325-1 du code du travail).

Cas particuliers :

- si le candidat au contrat de professionnalisation ne dispose pas de prérequis suffisants, il peut bénéficier, au préalable, d'une formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- Il est aussi possible de conclure un contrat de professionnalisation CDI dans le cadre du contrat de génération. L'entreprise bénéficie, sous conditions, d'une aide financière pouvant se cumuler avec celles prévues pour le contrat de professionnalisation ;
- un salarié en contrat de professionnalisation peut être accueilli dans plusieurs entreprises autres que celle qui l'emploie pour compléter sa formation. Le temps passé dans ces dernières ne doit pas dépasser la moitié du temps de formation en entreprise prévu par son contrat.

### C. – Conditions de mise en œuvre

Ce contrat est mis en œuvre en vue de permettre l'obtention d'une qualification reconnue par :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation, signé par l'employeur et le salarié, peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, l'action de professionnalisation se confond avec le contrat. La durée minimale de l'action de professionnalisation, qui fait l'objet du CDD, est comprise entre 6 et 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il doit débiter par une action de professionnalisation de même durée.

Toutefois, ces durées peuvent être portées à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, 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) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (CUI).

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

- si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maternité, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation ;
- si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire.

Un nouveau contrat doit être établi, sous réserve de son financement.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec le référentiel du diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP préparé et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle prévue au contrat.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise (congés, avantages...) dans la mesure où ces droits ne sont pas incompatibles avec le suivi de la formation. Son temps de travail (formation comprise) ne peut en aucun cas dépasser la durée du travail appliquée dans l'entreprise.

### D. – Obligation de tuteur pour les contrats de professionnalisation

L'employeur doit désigner, parmi les volontaires justifiant d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé (voir titre VI, art. 6.1 ci-dessous), pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Si l'employeur remplit ces conditions requises, il peut aussi être tuteur.



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

Un tuteur pourra accompagner au maximum 3 salariés en contrat ou période de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, seulement 2 au cas où l'employeur est tuteur.

Une aide financière à la fonction de tuteur peut être attribuée et prise en charge selon les dispositions définies par l'OPCA.

#### E. – Durée des actions d'évaluation et d'accompagnement

La formation doit respecter une alternance entre :

- les périodes de formation ;
- la mise en œuvre pratique, dans l'entreprise, d'activités en lien avec la qualification préparée.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 30 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

#### F. – Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation est déterminée dans la branche selon les dispositions récapitulées dans le tableau ci-après :

| ÂGE<br>du bénéficiaire            | RÉMUNÉRATION MINIMALE<br>si qualification est inférieure au bac<br>professionnel ou titre ou diplôme à finalité<br>professionnelle de même niveau | RÉMUNÉRATION MINIMALE<br>si qualification est au moins égale au bac<br>professionnel ou titre ou diplôme<br>de l'enseignement supérieur        |
|-----------------------------------|---|--|
| Jeunes de 16 à moins<br>de 21 ans | 58 % du SMIC  | 68 % du SMIC   |
| Jeunes de 21 à 25 ans<br>révolus  | 73 % du SMIC  | 83 % du SMIC   |
| Salariés de 26 ans et<br>plus     | 100 % du Smic ou 88 % du salaire<br>minimum conventionnel correspondant à<br>l'emploi occupé (selon le calcul le plus<br>favorable au salarié)    | 100 % du SMIC ou 88 % du salaire<br>minimum conventionnel correspondant à<br>l'emploi occupé (selon le calcul le plus<br>favorable au salarié) |

#### G. – Prise en charge financière

Selon les formalités requises, l'employeur adresse à l'OPCA concerné le CERFA et les pièces justificatives dans un délai de 5 jours à compter du début du contrat. L'OPCA quant à lui, instruit la demande, répond à l'employeur et dépose le contrat auprès de la DIRECCTE dans un délai de 20 jours à compter de la réception du dossier complet.

La participation financière de l'OPCA de branche aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formations liées au contrat de professionnalisation s'effectue sur la base des forfaits horaires selon des modalités arrêtées par son CA. Le reste est rattaché au plan de formation.

Lors des consultations annuelles obligatoires, les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, sont informés des conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.



## Article 4.4

### *Période de professionnalisation*

#### A. – Objectif

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications de la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés.

Elles permettent également à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur).

#### B. – Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont accessibles à tout salarié, quels que soient son âge, son contrat de travail et son ancienneté dans l'entreprise.

#### C. – Types d'actions de formation éligibles (diplômes et qualifications éligibles)

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

- des formations qualifiantes pour l'obtention de diplômes ou titres professionnels répertoriés au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- les formations qualifiantes reconnues par une convention collective nationale de branche ;
- les formations ouvrant droit à un CQP (certificat de qualification professionnelle) ;
- des actions permettant l'accès au certificat CléA : socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des actions permettant l'accès à une certification professionnelle inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CPNE de la branche professionnelle (commission paritaire nationale pour l'emploi) ;
- certifications éligibles au CPF selon la liste personnalisée de chacun des salariés.

#### D. – Durée minimale de formation

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est de 70 heures, réparties sur une période de 12 mois calendaires, quel que soit l'effectif de l'entreprise, à l'exception :

- des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience (accompagnement VAE) ;
- des formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF) ;
- des formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au 10<sup>e</sup> alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

#### E. – Conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

## F. – Modalités des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent aussi se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- à la demande de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié.

## G. – Rémunération du salarié

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. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur soit 50 % de la rémunération nette de référence au titre de l'allocation de formation dans la limite de 80 heures.

L'articulation avec le CPF est rendue possible. Dans ce cas, la période de professionnalisation est considérée comme une action de développement des compétences qui permet à l'employeur de compléter les heures CPF en utilisant des fonds mutualisés par l'OPCA. En contrepartie, l'employeur doit s'engager par écrit, avant le départ en formation, sur les modalités de reconnaissance dans l'emploi de la formation suivie.

L'entreprise s'engage alors à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions qui seraient disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle doit également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.

## Article 4.5

### *Contrat d'apprentissage*

#### A. – Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier assorti d'une formation en alternance validée par une qualification reconnue.

Conclu entre l'employeur et le bénéficiaire ou son représentant légal, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail établi sur l'imprimé (Cerfa FA 13) disponible sur le site [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr). Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu soit :

- à durée déterminée ;
- à durée indéterminée : le contrat débute alors par une période d'apprentissage et devient ensuite un CDI de droit commun.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

B. – Public visé :

- les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, à savoir le collège (nouveau) ;
- les jeunes de 16 à 25 ans ;
- toute personne de 30 ans au plus qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir une qualification supérieure ou dont le contrat a été rompu pour cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, fermeture de l'établissement...);

- toute personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé ;
- toute personne, quel que soit son âge, ayant un projet de création d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé.

Sauf dérogation, l'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

### C. – Durée

Cette durée est d'au moins 400 heures en moyenne par an en CFA, sur chaque année du contrat (240 heures en cas de prolongation de l'apprentissage après échec à l'examen). La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est en CDI) est fixée en fonction du cycle de formation.

La durée peut être réduite lorsque l'apprenti :

- achève une formation suivie pendant au moins 1 an en contrat de professionnalisation ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet ;
- est titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants. Dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à une autorisation administrative (recteur d'académie) ;
- obtient sa qualification avant le terme de son contrat.

La durée peut être prolongée dans un certain nombre de cas notamment :

- entrée en apprentissage postérieure d'au plus 3 mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti ;
- suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti ;
- échec à l'examen ;
- apprenti en situation de handicap.

### D. – Obligations réciproques des parties au contrat d'apprentissage

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

### E. – Politique de la branche

Les parties signataires considèrent, que le contrat d'apprentissage est la voie plus appropriée pour la transmission du savoir-faire des métiers de la branche. Elles considèrent également, que le contrat d'apprentissage constitue le dispositif le plus adapté pour accéder aux diplômes, titres à finalité professionnelle, CQP reconnus par la branche.

Aussi, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

L'employeur est attentif à la qualité de la formation, qu'il dispense.

Il doit ainsi permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Par ailleurs, dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin que les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers soient mobilisés, les parties signataires :

- invitent toutes les entreprises de la branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA de la branche agréé à cet effet. L'organisme collecteur affecte les taxes d'apprentissage à des CFA et des établissements de formation dispensant des formations exclusivement reconnues par la branche.

Enfin, la branche communiquera sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets et dans le cadre des éventuelles conventions de coopération, auxquelles elle souhaite être associée, qui pourraient être conclues entre l'OPCA et le ministère certificateur chargé de l'Éducation nationale.

#### F. – Rôle du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour principale fonction de contribuer, en liaison avec le CFA, à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre recherché par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié, remplissant la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à savoir :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

2° Les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

3° Les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Un maître d'apprentissage peut suivre deux apprentis. Peut s'y ajouter un apprenti dont la formation a été prolongée après échec à l'examen. Dans tous les cas, l'employeur doit veiller à la formation du maître d'apprentissage.

L'OPCA peut participer au financement de ces dépenses de formation.

#### G. – Rémunération

La rémunération des apprentis correspond à un pourcentage du Smic. Elle tient compte de leur âge et de l'avancement dans le cycle de l'étude, selon les dispositions légales et réglementaires.

#### H. – Informations et consultation du CE

Le comité d'entreprise ou d'établissement doit être consulté sur :

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;
- la formation des maîtres d'apprentissage ;

Il doit être informé également sur :

- le nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année ;

- les certifications obtenues dans le cadre des contrats d'apprentissage ;
- les perspectives d'emploi des apprentis.

## **Article 4.6**

### *Congé individuel de formation (CIF)*

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre personnel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux formations comprises dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, ou mises en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

#### A. – Nature de la formation

La formation choisie doit répondre aux critères légaux de l'action de formation définie à l'article L. 6353-1 du code du travail et s'inscrire dans l'une des catégories de formation définies par la loi aux articles L. 6322-4 et L. 6313-1 du code du travail.

En outre, l'action de formation envisagée doit permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession :
  - de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles ;
  - de préparer et de passer un titre ou un diplôme à finalité professionnelle délivré notamment par l'État ou de la branche.

#### B. – Conditions d'ancienneté des salariés

La loi impose une condition minimale d'ancienneté pour accéder au CIF, qui varie selon la nature du contrat de travail et l'activité de l'entreprise. Toutefois, conformément à l'article L. 6322-5 alinéa 2 du code du travail, cette condition d'ancienneté n'est pas exigée du salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'a pas suivi un stage de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.

Concernant les salariés sous CDI, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande de CIF est déposée.

Concernant les salariés sous CDI d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 36 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle la demande de CIF est déposée.

Concernant les salariés sous CDD, le salarié doit justifier d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois. Un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) est remis aux salariés à la fin de leur CDD, les informant sur l'accès au CIF-CDD.

#### C. – Modalités de mise en œuvre et financement

Les règles liées aux modalités de mise en œuvre du CIF sont fixées par le code du travail.

Les demandes de prise en charge sont adressées par le salarié auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise. Dans le cadre du CIF-CDD, il s'agit de l'OPACIF dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier CDD.

Les dépenses liées à la réalisation du CIF sont prises en charge par l'OPACIF, lequel vérifie si les conditions d'ouverture du droit à CIF, telles que prévues par le code du travail, sont réunies.

## TITRE V

### CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

Ce certificat atteste d'une qualification dans un emploi propre à la branche. Cette qualification est acquise sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont définies et formalisées dans un référentiel de certification rédigé lors de la création du CQP. Elle est accessible soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Le CQP constitue une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la profession concernée. Il peut cependant être commun à plusieurs branches.

#### Procédure de création d'un CQP

La CPNEFP de la branche est saisie des demandes de création de CQP, à l'initiative soit d'une ou plusieurs organisations syndicales patronales représentatives ou d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, soit d'un ou plusieurs membres de la CPNEFP, au regard des besoins de compétences identifiés, des évolutions de compétences à anticiper, et/ou des informations transmises par l'OPCA de branche.

La demande de création est présentée aux membres de la CPNEFP, qui après étude d'opportunité, prennent une décision sur le bien-fondé d'une création d'un CQP.

La CPNEFP valide la création d'un CQP sur la base des critères suivants :

- intérêt pour les entreprises de la branche des compétences concernées ;
- impact de la formation sur l'emploi ;
- qualification visée ;
- évolution des métiers et des compétences.

D'une manière générale, les CQP s'appuient d'une part, sur un référentiel d'activité qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités d'évaluation des acquis.

La décision de la CPNEFP doit préciser notamment : la dénomination exacte du CQP, et le niveau hiérarchique à affecter au CQP, en termes de niveau, coefficient et position applicables au regard de la grille de classifications des emplois de la branche.

#### B. – Publics visés

Les CQP sont ouverts aux salariés des entreprises de la branche, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de VAE.

La durée de l'expérience éventuellement requise pour obtenir un CQP est précisée dans le référentiel de certification propre à chaque CQP.

## C. – Délivrance du CQP. – Jury

### a) Missions du jury

Le jury a notamment pour mission de :

- évaluer les épreuves certificatives qui lui sont soumises ;
- participer à la passation des épreuves orales ;
- statuer sur la recevabilité des candidats au CQP au vu des résultats observés aux différentes épreuves ;
- régler tout litige éventuel pouvant survenir dans le cadre de la validation.

### b) Composition du jury

La composition du jury est prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et les référentiels visés.

### c) Délibération du jury

Pour prendre sa décision, le jury tient compte, notamment de l'évaluation du candidat par l'organisme de formation. Le jury, après délibération, prend sa décision à la majorité. À l'issue de la délibération, le président du jury signe le procès-verbal et informe les candidats de l'avis du jury.

L'avis du jury est soumis pour validation à la CPNEFP de la branche, qui adresse alors un courrier signé par son président au lauréat.

### d) Cas d'un salarié participant au jury

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury. L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme des représentants du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé.

La participation d'un salarié au jury n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

### e) Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys

La prise en charge des frais est prévue par les conditions légales et réglementaires en vigueur et les référentiels visés.

## D. – Bilan annuel

Chaque année, la CPNEFP de la branche prend toutes dispositions pour permettre l'enregistrement de nouveaux CQP. En outre, un bilan des CQP de branche est présenté, comprenant :

- un bilan quantitatif et qualitatif des CQP ;
- un bilan des jurys réunis en cours d'année ;
- un bilan de l'insertion ou de l'évolution professionnelle des candidats ;
- une évaluation des organismes de formation concernés ;
- un bilan financier (frais pris en charge...)

## E. – Modification et suppression des CQP

Les CQP sont créés à durée indéterminée. La CPNEFP de la branche peut décider de réviser ou supprimer un CQP, sous réserve dans ce dernier cas, de l'aval de la commission paritaire ou mixte paritaire.

En cas de suppression d'un CQP, toute action de formation engagée restera éligible à la délivrance du CQP.



TITRE VI

**RÔLE DU TUTEUR, DE L'ENCADREMENT, DES REPRÉSENTANTS DU  
PERSONNEL DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Article 6.1**

*Rôle du tuteur dans le cadre d'un contrat  
ou d'une période de professionnalisation*

Les parties signataires du présent accord considèrent, que la profession doit favoriser le tutorat dans la branche pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale, au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation. Elle est préconisée dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Le tuteur est l'employeur ou un salarié volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience. Le tuteur choisi doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

En cas d'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance, seuil maximum, l'employeur est obligatoirement le tuteur.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation, sous réserve des dispositions spécifiques concernant le contrat d'apprentissage ;
- l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés, et un apprenti redoublant ;
- si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise ;
- 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 ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

## **Article 6.2**

### *Rôle de l'encadrement*

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

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

- en l'informant des dispositifs de formation existants, CPF, VAE, bilan de compétences... ;
- et en assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels périodiques.

## **Article 6.3**

### *GPEC*

Les partenaires sociaux renvoient aux dispositions négociées dans le cadre de l'accord collectif national relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche.

## **Article 6.4**

### *Conseil en évolution professionnelle*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ensemble des salariés de la branche ont accès, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, au conseil en évolution professionnelle pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel. Cette prestation gratuite relève du service public de l'orientation mise en œuvre par les OPACIF et notamment le FAFSEA, Pôle emploi, les Cap emploi, les missions locales, l'APEC et d'autres structures labellisées sur les territoires par les conseils régionaux.

Le CEP comporte actuellement trois niveaux de services qui ne sont pas nécessairement tous mis en œuvre :

- accueil individualisé ;
- conseil personnalisé ;
- accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet.

Le CEP n'a pas pour principe de concurrencer le bilan de compétences mais juste de le compléter.

## **Article 6.5**

### *Certificat CléA*

#### A. – Principes généraux

Les partenaires sociaux ont pu faire le constat que l'un des freins majeurs à l'accès à la formation professionnelle réside dans le fait que les personnes appréhendent le passage en formation comme un retour sur le banc de l'école et craignent de ne pas être en capacité de suivre les actions de formation professionnelle.

Le certificat CléA a pour objectif de mettre ces personnes en confiance :

- en leur faisant prendre conscience de leurs compétences ;
- en les accompagnant à chaque étape selon leur propre rythme dans l'acquisition de la totalité du certificat CléA.

Le certificat CléA est la première certification interprofessionnelle créée par les acteurs paritaires qui sont donc responsables de sa mise en œuvre et de son suivi.

## B. – Les 7 domaines du certificat CléA

Le certificat se compose en 7 domaines, 28 sous-domaines et 108 critères d'évaluation. Les 7 domaines sont :

- communication en français ;
- utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- capacité d'apprendre et à apprendre tout au long de la vie ;
- maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Chacun des 7 domaines doit être acquis pour valider le certificat CléA et chaque personne a 5 ans pour valider la totalité du certificat. Le certificat CléA est de droit accessible par le CPF.

### **Article 6.6**

#### *Rôle des représentants du personnel*

Compte tenu des structures d'effectifs des entreprises de la branche, majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, les représentants du personnel sont les délégués du personnel, qui exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

À ce titre, dans les entreprises où un plan de formation du personnel de l'entreprise est élaboré, les délégués du personnel émettent chaque année au cours de deux réunions spécifiques un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Afin de permettre aux institutions représentatives du personnel de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, 3 semaines au moins avant les réunions prévues, les documents d'information dont la liste est donnée par l'article D. 2323-5 du code du travail. Cette liste peut être complétée par un accord d'entreprise. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Ils précisent notamment la nature des actions de formation proposées par l'employeur et distinguent :

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

Le projet de plan de formation élaboré annuellement (ou si un accord d'entreprise le prévoit, tous les 3 ans) tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

La consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, est réalisée au cours de deux réunions. Sauf si un accord d'entreprise en dispose autrement, ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1<sup>er</sup> octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus aux 1<sup>o</sup> à 7<sup>o</sup> de l'article D. 2323-5 du code du travail, notamment, le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés... ;
- la seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et à la mise en œuvre du compte personnel de formation.

Ces consultations sont obligatoires.

Par ailleurs, il est rappelé, que pour les TPE de moins de 11 salariés de la branche ne disposant pas de représentants élus du personnel, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles constituent également des instances de concertation, qui peuvent être saisies notamment concernant la formation professionnelle.

## TITRE VII

### FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Voir annexe II

## TITRE VIII

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 8.1

##### *Portée du présent accord*

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

#### Article 8.2

##### *Dépôt. – Extension. – Durée et date d'effet*

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 14 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

---

### **Liste des CQP de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers**

CQP vendeur en animalerie (en cours d'enregistrement au RNCP).

CQP assistant fleuriste (en cours d'enregistrement au RNCP).

## ANNEXE II

### **Financement de la formation professionnelle**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Contribution légale*

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014, les entreprises relevant du champ professionnel du présent accord versent au FAFSEA, OPCA de la branche, une contribution légale calculée sur la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés. Cette contribution est gérée par le FAFSEA selon les modalités prévues par la loi.

##### 1.1. Entreprises de moins de 11 salariés

Le présent accord prévoit pour les entreprises de moins de 11 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à verser au FAFSEA. La répartition de la contribution de 0,55 % est effectuée par le FAFSEA dans les conditions suivantes :

- 0,40 % au titre du plan de formation des entreprises concernées ;
- 0,15 % destiné au financement des actions de professionnalisation.

##### 1.2. Entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés

Le présent accord prévoit pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à verser au FAFSEA, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution légale de 1 % est effectuée par le FAFSEA comme suit :

- au FPSPP, à hauteur de 0,15 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,15 % ;
- au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- au plan de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- au compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

##### 1.3. Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Le présent accord prévoit pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à verser au FAFSEA, sauf accord dérogatoire d'entreprises concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 % est effectuée par le FAFSEA dans les conditions suivantes :

- au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,30 % ;
- au plan de formation, à hauteur de 0,10 % ;
- au compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

##### 1.4. Entreprises de 300 salariés et plus

Le présent accord prévoit pour les entreprises de 300 salariés et plus une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à verser au FAFSEA, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du

Compte personnel de formation. La répartition de la contribution de 1 % est effectuée par le FAFSEA dans les conditions suivantes :

- au FPSPP, à hauteur de 0,20 % ;
- à la prise en charge du congé individuel de formation, à hauteur de 0,20 % ;
- au financement des actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % ;
- au compte personnel de formation, à hauteur de 0,20 %.

#### 1.5. Toutes les entreprises sans considération d'effectifs

Les employeurs ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence sont redevables, quel que soit leur effectif, d'une contribution spécifique destinée au financement des congés individuels de formation de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % des rémunérations payées pendant l'année de référence, aux salariés sous contrat à durée déterminée, est à verser au FAFSEA.

### **Article 2**

#### *Contributions conventionnelles*

Les contributions conventionnelles en complément des contributions légales se traduisent dans les conditions actuelles suivantes :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : néant ;
- pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés par un niveau conventionnel de 0,05 %, au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés par un niveau conventionnel de 0,15 % au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 300 salariés et plus par un niveau conventionnel de 0,25 % au titre du plan de formation.

Les contributions conventionnelles au titre du développement de la formation, calculées sur les rémunérations versées au cours de l'année de référence, sont versées au FAFSEA et mutualisées dans une section dédiée à cet effet. Elles sont utilisées conformément aux orientations de la CPNEFP de la branche.

### **Article 3**

#### *Contributions volontaires*

Les entreprises qui souhaitent disposer de « moyens » supplémentaires peuvent verser volontairement une contribution conventionnelle supplémentaire au FAFSEA.

Les contributions volontaires supplémentaires au titre du développement de la formation sont gérées au sein d'une section comptable spécifique.