

Brochure n° 3257

Convention collective nationale

IDCC : 1601. – **BOURSE**

(3^e édition. – Juin 2004)

ACCORD DU 8 JUILLET 2005

RELATIF AU DROIT INDIVIDUEL

À LA FORMATION ET À LA PROFESSIONNALISATION

NOR : *ASET0551015M*

IDCC : 1601

Pour que la formation soit un élément moteur permettant d'évoluer dans sa profession et d'anticiper les changements grâce à l'acquisition de connaissances nouvelles tout au long de la vie :

PRÉAMBULE

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, transcrivant l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et l'accord général du 5 décembre 2003, a pour objectif de favoriser la formation professionnelle tout au long de la vie en s'appuyant sur un principe de coresponsabilité entre les employeurs et les salariés. Pour ce faire, elle promeut le développement parallèle de la compétitivité des entreprises et de l'employabilité des salariés en favorisant leur projet professionnel, et permet aux branches professionnelles de négocier en vue d'adapter le nouveau dispositif à leurs spécificités.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les sociétés d'investissement ont connu plus que toutes autres ces dernières années de profondes modifications et bouleversements.

Si les formations dispensées dans nos sociétés ont permis à de nombreux collaborateurs de parfaire leurs connaissances et d'acquérir des compétences nouvelles leur permettant de s'adapter à l'évolution des emplois, la mise en place du DIF doit être un élément moteur au service des salariés et des entreprises du secteur boursier.

Il est indispensable à cet effet de définir dans le présent accord les modalités d'application du DIF propres à notre profession, ainsi que les priorités, afin de répondre au plus près aux impératifs économiques présents et à venir ainsi qu'aux souhaits des collaborateurs soucieux d'améliorer ou d'orienter leurs carrières dans d'autres domaines. Les aspects de la loi du 4 mai 2004 relatifs aux autres dispositifs pour gérer les compétences (bilan de compétences, entretien professionnel, validation des acquis de l'expérience et pas-seport formation), ainsi qu'à la nouvelle présentation du plan de formation, sont laissés à la libre négociation des entreprises de la branche.

Les parties signataires entendent permettre aux salariés des entreprises d'investissement de développer, de compléter ou de renouveler leurs compétences et aptitudes professionnelles dans le cadre d'une formation professionnelle tout au long de la vie, dans leur intérêt et celui de leurs entreprises.

TITRE I^{er}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord professionnel vise les entreprises, ainsi que leurs salariés, relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la bourse.

Article 2

Négociation triennale sur la formation professionnelle

Conformément à la législation en vigueur, il est procédé, tous les 3 ans, à compter de la signature du présent accord, à une négociation relative aux priorités, aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle des salariés.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au cours des 3 années précédentes, établi par l'observatoire des métiers et la commission paritaire de branche pour l'emploi et la formation professionnelle (au sens de l'article 11 du présent accord).

TITRE II

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Article 3

Principes généraux

Les parties signataires entendent développer les actions menées en faveur de l'évolution professionnelle des salariés des sociétés d'investissement. A cette fin, le DIF a pour objet de promouvoir en priorité les actions de formation définies par la branche permettant d'articuler le DIF avec le plan de formation de l'entreprise.

Tout salarié employé à temps plein ou travaillant à 4/5, sous contrat de travail à durée indéterminée, ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, à compter de la date anniversaire de son entrée dans l'entreprise,

chaque année de 20 heures de formation au titre du DIF, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. Au terme de cette durée, ou à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF restera plafonné à 120 heures.

Concernant les salariés travaillant à temps partiel, hors activité à 4/5, y compris les cadres au forfait à temps partiel, le nombre d'heures acquises au titre du DIF sera déterminé au prorata du nombre d'heures travaillées rapporté à celui d'un temps plein. Il est également plafonné à 120 heures, sans toutefois de limitation quant au nombre d'années prises en compte.

Les entreprises peuvent prévoir, dans le cadre d'un accord d'entreprise, la possibilité pour un salarié de prendre par anticipation sur l'année suivante 20 heures supplémentaires.

Pour l'année 2005, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 6 mai 2005 bénéficiera d'un DIF de 13,33 heures arrondi à 14 heures, utilisables en 2005 au titre de 2004.

Pour les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté au 6 mai 2005, les droits se cumuleront au prorata de leur présence dans l'entreprise à compter de la première date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise. Ce cumul pourra être utilisé à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante, pour les heures acquises au titre de 2005.

Pour les années suivantes, l'acquisition et l'utilisation des droits du DIF se feront sur l'année calendaire

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée ayant 4 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois, bénéficieront du DIF au prorata de leur temps de présence, conformément aux conditions de l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Les absences pour longue maladie, supérieure à 6 mois, et toute autre absence non rémunérée suspendront l'acquisition d'heures de formation au titre du DIF.

Les salariés seront informés trimestriellement de leur situation au regard du DIF, selon les modalités retenues par l'entreprise ou informés mensuellement de leur situation au regard du DIF par une mention spécifique sur leur bulletin de paie.

Article 4

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, avec l'accord de l'entreprise. L'accord des parties est constaté par écrit, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en main propre contre signature, ou par toute autre forme définie dans le cadre d'un accord d'entreprise. L'employeur dispose de 30 jours, à compter de la demande du salarié, pour notifier sa décision. Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

La demande du salarié devra être effectuée 3 mois avant la date de la formation sauf accord entre les parties.

L'entreprise pourra formuler des propositions afin d'articuler le DIF avec le plan de formation, en application d'un accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

Un accord d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

En l'absence de représentants du personnel, un accord formalisé pourra être conclu entre le salarié et l'employeur pour que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

En cas de désaccord de l'employeur, pendant 2 exercices civils consécutifs, sur le choix de l'action de formation, notamment au regard des priorités fixées au titre du DIF, le salarié pourra demander à l'OPACIF dont relève l'entreprise la prise en charge de l'action sous forme de CIF, qui sera instruite selon les critères et les priorités définis par cet organisme.

Article 5

Dispositions financières

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donneront lieu au versement par l'employeur d'une allocation horaire de formation correspondant à 50 % du salaire horaire de référence, basée sur les appointements fixes des 12 derniers mois majorés le cas échéant des avances garanties sur éléments variables, hors charges sociales.

Les frais de formation, d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement selon le barème légal, dans la région d'implantation de l'entreprise, ou dans une autre région avec l'accord de l'entreprise, correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, seront à la charge de l'entreprise et seront imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation.

Toutefois, certains frais pourront être pris en charge par l'OPCA au titre de la collecte du DIF et de la professionnalisation, sous réserve que les formations entrent dans les priorités de branche.

Article 6

Transférabilité du DIF

Le droit individuel à la formation est transférable au sens de l'article L. 933-6 du code du travail.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le montant de l'allocation formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées sera calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise, tel que défini à l'article 5 du présent accord. Les sommes correspondant à ce montant devront permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, lorsqu'ils auront été demandés et initiés par le salarié avant la fin de son délai-congé (de plus, l'employeur aura l'obligation d'informer le salarié, dans sa lettre de licenciement, de ses droits en matière de DIF). Le paiement de l'allocation de formation ne sera effectué que sur la base de justificatifs de suivi de la formation, tels que des attestations de présence fournies par l'organisme de formation. Si le salarié ne fait aucune demande pendant ce délai, le montant de l'allocation n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, le salarié pourra demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit effectuée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

TITRE III LA PROFESSIONNALISATION

Article 7

Le contrat de professionnalisation

Grâce à l'association d'une alternance d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, les titulaires de contrats de professionnalisation pourront acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans la branche.

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée pour une durée minimum de 6 à 12 mois, ou dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée débutant par une période d'action de professionnalisation de 6 à 12 mois. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être renouvelé 1 fois au cas où la qualification envisagée n'aurait pas été obtenue en raison d'une maternité, de l'échec aux épreuves d'évaluation, de maladie, d'accident du travail ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Par exception aux dispositions précédentes, la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation pourra être portée à 24 mois. Il appartiendra à chaque entreprise de prévoir ces éventuelles exceptions en fonction de leurs besoins.

La durée, l'organisation et la rémunération de la professionnalisation ne pourront être inférieures aux dispositions légales en vigueur.

Les titulaires de contrat de professionnalisation bénéficieront de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne seront pas incompatibles avec les exigences de leur formation. Par ailleurs, la durée du travail du salarié, temps de formation compris, ne pourra excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, ni une durée de 10 heures par jour.

Pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, le salarié sera exclu du décompte des effectifs, sauf en ce qui concerne la tarification de la cotisation accidents du travail.

Article 8

La période de professionnalisation

Les parties signataires, confrontées à l'évolution accélérée du secteur de la bourse et à l'internationalisation des marchés, entendent faire de la période de professionnalisation un élément d'accompagnement du parcours professionnel des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, notamment afin de permettre leur maintien dans l'emploi. L'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés, tels que le plan de formation et le DIF, est encouragée.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés suivants :

- au personnel dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies à l'article 4 du présent accord ;

- au personnel ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et ayant 1 an d'ancienneté minimum dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- au personnel envisageant la reprise ou la création d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental de plus de 6 mois ;
- aux personnels handicapés et assimilés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'article L. 323-3 du code du travail.

La période de professionnalisation devra permettre au salarié d'acquérir une qualification devant correspondre « aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » et étant soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles, soit prise en compte sur une liste établie par la CPBEFP, ou de bénéficiaire d'une action de formation dont l'objectif est défini par la CPBEFP.

Les périodes de professionnalisation seront mises en œuvre soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, soit à l'initiative du salarié qui souhaiterait mobiliser son DIF pour participer à une telle action, en fonction des dispositions prévues par la loi.

Elles pourront être mises en œuvre pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération sera maintenue, ou hors temps de travail, à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF. Elles pourront également avoir lieu en tout ou partie hors temps de travail à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une action entrant dans le plan de formation de l'entreprise, avec l'accord écrit du salarié.

Lors de la mise en œuvre de la période de professionnalisation, son contenu, son déroulement ainsi que les engagements réciproques de l'employeur et du salarié feront l'objet d'un document écrit précisant :

- la durée de la période de professionnalisation ;
- l'alternance travail / formation ;
- le nombre d'heures réalisées pendant et en dehors du temps de travail ;
- la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lorsque la formation a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations.

Article 9

Le financement du contrat et de la période de professionnalisation

Les OPCA agréés au titre de l'alternance prendront en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation engagées dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

La prise en charge des frais de formation interviendra sur une base forfaitaire et horaire, selon les barèmes prévus par la CPBEFP dans les conditions déterminées à l'article 12 du présent accord.

TITRE IV

LES PRIORITÉS

Article 10

Les priorités de branche concernant le DIF et la professionnalisation

Le DIF, ainsi que les dispositifs de professionnalisation, s'inscrivent dans une logique d'effort partagé au double bénéfice du salarié et de l'entreprise.

En conséquence, les parties signataires conviennent de considérer comme éligibles prioritairement à ce titre les formations suivantes :

- toute formation ayant pour finalité le maintien, le perfectionnement, l'acquisition et/ou le développement des connaissances des salariés dans le cadre des activités exercées au sein des entreprises d'investissement ;
- diplômes, certifications professionnelles présentes et à venir, et titres homologués spécifiques au secteur de la bourse (CFPB, SFAF, RCSI, titres homologués préparant aux métiers commerciaux...);
- diplômes et titres homologués non spécifiques de la bourse, conduisant à un métier exercé au sein du secteur : commercial, informatique, statistiques, finances, assistantat - bureautique, comptabilité, gestion, juridique... ;
- qualifications professionnelles figurant sur la liste établie par la commission paritaire de branche pour l'emploi et la formation professionnelle des entreprises d'investissement ;
- formations en langues.

TITRE V

LA COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 11

Création d'une commission paritaire de branche pour l'emploi et la formation professionnelle (CPBEFP)

Les parties signataires entendent constituer une commission paritaire de branche pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche des entreprises d'investissement, dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Cette commission sera composée d'un nombre équivalent de représentants des employeurs désignés par l'association française des entreprises d'investissement et de représentants du personnel, désignés par les organisations syndicales représentatives dans la profession, à raison de 1 membre par syndicat. Elle sera présidée en alternance, pour une durée de 1 an, par un représentant des organisations syndicales ou par un représentant de l'association française des entreprises d'investissement.

La CTBEFP se réunira au moins 1 fois par an, et chaque fois que la demande en est faite par au moins la majorité de ses membres.

Article 12

Missions de la commission paritaire de branche pour l'emploi et la formation professionnelle

La CPBEFP aura une mission générale de promotion de la formation professionnelle dans le champ de compétence de la convention collective nationale de la bourse, en tenant compte de l'évolution de l'emploi dans la branche.

A cette fin, les attributions de la CPBEFP seront les suivantes :

1. Formulation de propositions et de recommandations quant aux priorités à assigner aux politiques ou actions de formation dans la profession, eu

égard à l'évolution du secteur et aux travaux de l'observatoire des métiers sur les différents dispositifs de formation professionnelle (plan de formation, DIF, congé individuel de formation, contrat et période de professionnalisation).

2. Elaboration de recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des différentes catégories de salariés de la profession.

3. Formulation de proposition sur les critères de qualité des stages de formation qu'elle estime intéressants pour la profession.

4. Suivi de l'application des accords issus de la négociation triennale de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

5. Information des FONGECIF et OPCA concernant les priorités professionnelles définies en matière de congé individuel de formation et de droit individuel à la formation en vue d'optimiser la répartition des affectations mutualisées par la branche, et de déterminer les forfaits de prise en charge.

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 13

Portée juridique

Les parties signataires conviennent que les entreprises ou établissements de la branche peuvent déroger aux dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Article 14

Bilan d'application du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Les parties signataires s'engagent à établir, 3 ans après l'entrée en application du présent accord, un bilan de la mise en œuvre du nouveau dispositif de formation professionnelle issu du présent accord.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront si nécessaire des mesures d'adaptation.

Article 15

Date d'effet et extension

Le présent accord prend effet à compter de sa signature, les signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Article 16

Clause d'interprétation de l'accord

En cas de litige sur l'interprétation de l'accord, il pourra être fait appel à la commission paritaire selon les modalités prévues au 1^{er} de l'article 66 de la convention collective.

Article 17

Révision ou dénonciation

Chaque partie pourra dénoncer le présent accord conformément aux dispositions des articles L. 132-8 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

ANNEXE I

Rappel des taux de participation obligatoires des entreprises au titre de la formation professionnelle

A. – Pour les entreprises de moins de 10 salariés

Participation obligatoire totale : 0,55 % de la masse salariale brute.

Dont :

- fonds mutualisés auprès des organismes collecteurs (OPCA) : 0,15 % de la masse salariale brute.
- solde : 0,40 % de la masse salariale brute.

B. – Pour les entreprises de 10 salariés et plus

Participation obligatoire totale : 1,60 % de la masse salariale brute.

Dont :

- fonds mutualisés auprès des organismes collecteurs (OPCA) : 0,50 % de la masse salariale brute.
- fonds mutualisés auprès des OPACIF : 0,20 % de la masse salariale brute.
- solde : 0,90 % de la masse salariale brute.

Fait à Paris, le 8 juillet 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AFEI.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFDT Bourse.