

Brochure n° 3178

Convention collective nationale

IDCC : 200. – **EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**
(5^e édition. – Février 2005)

ACCORD DU 28 AVRIL 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0550922M*
IDCC : 200

Entre :

L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération nationale des syndicats alimentaires et des prestations de services CFTC ;

La FGTA-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle en tant qu'elle permet à tout salarié de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Les parties considèrent la formation professionnelle indispensable au maintien de l'emploi et à l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.

En considération de l'importance qu'elles attachent à la formation, les parties décident de transposer l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ainsi que la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, tout en prenant en compte les spécificités de la branche.

Article 1.1

Objectif du DIF

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, avec l'accord de son employeur, afin qu'il devienne acteur de sa formation et de son évolution professionnelle.

Article 1.2

Bénéficiaires du DIF

Au 1^{er} janvier de l'année N, chaque salarié en contrat à durée indéterminée bénéficie d'un droit au DIF s'il justifie d'une année complète de temps de travail effectif ou assimilé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N-1.

Le bénéfice du DIF est ouvert aux salariés sous contrat à durée déterminée s'ils justifient avoir travaillé sous contrat à durée déterminée pendant 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Sont prises en compte pour la détermination des droits au DIF les périodes d'absence légalement assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés, c'est-à-dire :

- les congés payés de l'année précédente ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les repos compensateurs au titre d'heures supplémentaires ;
- le congé maternité ou de paternité ;
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ;
- les congés de formation.

Le droit au DIF est de 20 heures pour les salariés à temps plein. Cependant, le droit au DIF éventuellement acquis au 1^{er} janvier 2005 est plafonné à 14 heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans, avec un plafonnement à 120 heures.

La durée de 20 heures est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel et pour les salariés employés en contrat à durée déterminée. Le plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Dans le cas de ceux qui ont été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, le droit au DIF est calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités.

Le droit à DIF pourra être augmenté de 2 heures pour les salariés âgés de plus de 50 ans lorsque l'entreprise usera de la faculté de mettre à la retraite un salarié âgé de moins de 65 ans dans les conditions prévues par l'accord du 10 mai 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés de moins de 50 ans.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF par son employeur.

Sont exclus du bénéfice du DIF les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article 1.3

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies par l'article L. 933-2, alinéa 2, du code du travail et par l'article 6 du présent accord, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque, durant 2 années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Article 1.4

Exercice du DIF

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail. L'employeur et le salarié concerné privilégieront les actions pendant le temps de travail.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail entraînent le maintien de la rémunération.

Conformément à l'article L. 933-4 du code du travail, les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Pendant chaque action de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 1.5

Actions prioritaires

Les parties signataires décident, afin de prendre en compte les spécificités du métier de la branche, que seront mises en œuvre prioritairement les actions de formation destinées à favoriser le perfectionnement des connaissances professionnelles, ou à permettre l'acquisition d'une qualification en lien avec l'activité des entreprises de la branche.

En conséquence, les actions suivies par le salarié doivent relever en priorité de l'une des catégories suivantes :

Manutention :

- CACES

Technique :

- soudure ;
- électricité ;
- maintenance des installations techniques et frigorifiques.

Autres :

- formation à la fonction tutorale ;
- amélioration de la communication, des techniques d'animation de réunions et d'entretiens ;
- management d'équipe ;
- achat, vente, marketing ;
- finance, secrétariat, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines et gestion sociale de l'entreprise ;
- qualité ;
- développement des compétences informatiques et bureautiques en rapport avec l'activité professionnelle du salarié ;
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié en contact avec des correspondants étrangers.

D'une manière générale, toutes actions contribuant à renforcer, développer ou maintenir ses compétences dans sa filière métiers ou toutes actions permettant de mettre à niveau ses connaissances en fonction des évolutions notamment techniques, juridiques et commerciales applicables renforçant ainsi son employabilité dans la branche sont à privilégier.

Article 1.6

Sort du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail

Le sort du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail obéit aux dispositions légales.

II. – LA PROFESSIONNALISATION DANS L'ENTREPOSAGE FRIGORIFIQUE

A. – Les périodes de professionnalisation

Article 2.1

Objectif

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien ou l'évolution dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les périodes de professionnalisation doivent leur permettre :

- d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la branche et dont l'accessibilité est jugée prioritaire par les parties signataires ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif est jugé prioritaire par les parties signataires.

Article 2.2

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Article 2.3

Nature des actions au titre de la professionnalisation

Les périodes de professionnalisation peuvent permettre aux salariés concernés d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la branche ou de suivre une formation figurant dans les domaines prévus à l'article 1.5 du présent accord et favorisant notamment :

- leur adaptation à l'évolution des métiers et des technologies ;
- leur adaptation à de nouvelles fonctions ;
- le retour d'absence prolongée liée, par exemple, à un arrêt pour maladie ou accident du travail, ou à l'exercice d'un mandat syndical ou d'un mandat électif.

Article 2.4

Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation, par l'OPCA, dont relève l'entreprise.

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation relève soit de l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation avec l'accord écrit du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation, ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du chef d'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Conformément à l'article L. 982-4 du code du travail, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue par l'employeur ;
- en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail ;
- en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative de l'employeur, après accord formalisé du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise prévu à l'article L. 935-1 du code du travail.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas les dispositions du IV de l'article L. 932-1 du code du travail sont applicables : le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

B. – Les contrats de professionnalisation

Article 2.5

Objectif et nature des actions de formation

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, en leur permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle.

Sont plus particulièrement visées les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ainsi que celles qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'elles ont acquises.

Dans cette optique, les contrats de professionnalisation visent à permettre aux salariés concernés d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la branche ou de suivre une formation figurant dans les domaines prévus à l'article 1.5 du présent accord.

Article 2.6

Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 981-1 du code du travail, les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Article 2.7

Rémunérations minimales

Le salarié âgé de moins de 26 ans, titulaire d'un contrat de professionnalisation, perçoit pendant la durée de son contrat un salaire minimum calculé en fonction de son âge et de son niveau de formation et défini par les dispositions légales et réglementaires.

Ainsi, en l'état de la législation en vigueur, ce salaire ne peut être inférieur à 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 75 % pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70 % et 85 % du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale au baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Le demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, titulaire d'un contrat de professionnalisation, perçoit, pendant la durée de son contrat, un salaire minimum qui ne peut être inférieur ni au SMIC ni à 90 % du salaire minimum conventionnel.

Article 2.8

Caractéristiques du contrat de professionnalisation

Nature du contrat de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il peut s'agir :

- soit d'un contrat à durée déterminée ;
- soit d'un contrat à durée indéterminée, comprenant une action de professionnalisation qui se situe nécessairement au début du contrat.

Durée du contrat de professionnalisation :

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Durée de la formation :

La durée de la formation (actions d'évaluation et d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels et technologiques) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutefois, cette durée pourra aller de 15 à 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, pour certains publics, notamment les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Droits et obligations des parties :

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, l'employeur s'engage à assurer à son bénéficiaire une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise les personnes mentionnées à l'article 2.6 du présent accord.

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Notamment, la durée du travail du salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, toute clause de remboursement des dépenses de formation par le titulaire du contrat à l'employeur est nulle et de nul effet.

Article 2.9

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 2.10

Dispositions diverses

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 2.11

Entrée en vigueur et prise d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Il prendra effet au 1^{er} janvier 2005.

Fait à Paris, le 28 avril 2005.

(Suivent les signatures.)