

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**

**(Bières, eaux minérales et de table,
boissons gazeuses ou non gazeuses,
boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)
(9^e édition. – Août 2004)**

AVENANT DU 15 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0650024M*

IDCC : 1536

Entre :

La fédération nationale des boissons (FNB),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation,
des tabacs et services annexes (FGTA) FO ;
La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

L'accord annexé remplace les dispositions de l'article 9.0 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 15 novembre 2005.

(Suivent les signatures.)

Les différents types d'actions de formation

Article 1.1

Définitions générales des types d'actions de formation

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

1. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

2. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

3. Les actions d'adaptation et de développement des compétences :

– les actions d'adaptation des salariés à l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;

– les actions d'adaptation à l'évolution des emplois. Elles ont pour objet d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;

– les actions de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet d'assurer des formations permettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi.

4. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

5. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre soit en dehors de leur entreprise.

6. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.

7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel.

8. Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.

9. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

10. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

11. Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche professionnelle des distributeurs conseils hors domicile.

12. Les actions de formation continue relatives à l'amélioration des conditions de travail et au maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, gestes et postures...).

Article 1.2

Validation des acquis de l'expérience

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une priorité dans la branche afin de permettre à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi et/ou reconnu par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

La CPNE veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux, sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 4 jours, dont 24 heures rémunérées à prendre par 1/2 journée au minimum suivant l'horaire de travail habituel pratiqué par le salarié dans l'entreprise, dans le cadre de la préparation de leur dossier, de leur entretien ou de leur examen.

Article 1.3

L'accès aux actions de formation

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 peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 du code du travail ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1 du code du travail ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail.

CHAPITRE II

Les objectifs de la formation professionnelle

Article 2.1

*Objectif et priorité
(nature et ordre de priorité des actions de formation)*

2.1.1. Les actions de formation des entreprises

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement ;
- de favoriser la promotion individuelle par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification ;
- d'une façon plus générale, de développer toutes actions de formation ayant pour objectif d'élever les compétences professionnelles des salariés.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient, quel que soit le dispositif dans lequel elles s'inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :

- diplômantes dans les filières qualité – logistique – administrative et commerciale ;
- qualifiantes : permis de conduire + FIMO ;
- initiées par la branche professionnelle telles que Distech+ et les certificats de qualification professionnelle ;
- d'alphabétisation et de lutte contre l'illettrisme ;
- d'amélioration des conditions de travail et de maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, gestes et postures).

2.1.2. Les démarches globales

Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des PME employant moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de notre

profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur. Ces démarches globales devront prendre en compte les difficultés d'accès à la formation des très petites entreprises et de leurs salariés pour lesquels des démarches de formation reposant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) telles que l'enseignement assisté par ordinateur, le e-learning devront être particulièrement encouragés.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en œuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

Article 2.2

Le programme pluriannuel

Les parties signataires incitent par ailleurs les responsables d'entreprise à anticiper les évolutions de l'entreprise, dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, au travers des perspectives et des priorités définies au niveau de la profession et de les formaliser en élaborant un programme pluriannuel de formation.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre. Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à associer les instances représentatives du personnel en amont de l'élaboration du plan de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les outils et préconisations de la CPNE prenant en compte notamment les conclusions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

CHAPITRE III

Le plan de formation

Article 3.1

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du DIF et des périodes de professionnalisation.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Les actions de formation peuvent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Article 3.2

La typologie des actions du plan de formation

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies à l'article L. 932-1 du code du travail.

A cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi relèvent du plan de formation. Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

Ces dernières peuvent être effectuées soit à l'initiative de l'employeur soit au titre du droit individuel à la formation.

CHAPITRE IV

Le droit individuel à la formation DIF

Article 4.1

Ouverture du droit

4.1.1. DIF et contrat à durée indéterminée

Tout salarié à temps plein ou à temps partiel sous contrat de travail à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Ce droit est calculé par année civile.

Pour les salariés à temps plein le DIF acquis annuellement est d'une durée de 21 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée annuelle de travail est inférieure à 66 % de la durée légale, cette durée est calculée *pro rata temporis*. Les autres salariés à temps partiel bénéficient d'un DIF d'une durée de 21 heures, dont 7 heures devront être obligatoirement utilisées hors temps de travail effectif, sauf négociation de gré à gré ou accord d'entreprise plus favorable.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 126 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années cumulées.

Les salariés entrant dans l'entreprise en cours d'année civile bénéficient au terme de leur première année d'un droit individuel à la formation calculé sur la base de 7 heures par trimestre, tout trimestre entamé étant validé.

Tout salarié en poste au 1^{er} janvier 2005 à temps plein ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée bénéficie d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 21 heures.

4.1.2. DIF et contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation. Lorsque le salarié satisfait à la condition d'ancienneté de 4 mois, le droit est calculé *pro rata temporis* à raison de 2 heures par mois, tout mois entamé étant validé.

Le FONGECIF dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Le départ du salarié dans le cadre du DIF est subordonné à l'acceptation du dossier par le FONGECIF auprès duquel le salarié fait sa demande.

4.1.3. Information des salariés

Les employeurs sont tenus d'informer leurs salariés chaque année ou à l'issue de chaque période pour les salariés en contrat à durée déterminée du total de leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation. Cette information prendra la forme d'un relevé de droits acquis remis en même temps que le bulletin de paye du mois de décembre.

Article 4.2

Utilisation du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action ou des actions de formation suivies dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies à l'article 4.3.

Les actions de formation pourront être réalisées pendant et/ou en dehors du temps de travail effectif. Les conditions seront définies dans la convention conclue entre le salarié et l'employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée 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.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action. Elle doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation selon la typologie définie à l'article 1^{er} ;
- intitulé de l'action ;

- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- dates de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- lieu de formation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du travail.

Article 4.3

Actions prioritaires

Les parties définissent comme prioritaires dans le cadre du DIF :

- les actions de promotion individuelles ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions permettant d'acquérir une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
 - soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

Dans le cadre de ces actions de formation, l'entreprise dépose auprès de l'OPCA compétent une demande de prise en charge des dépenses de formation afférentes à l'action de formation.

L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du DIF du salarié.

Article 4.4

Modalités financières

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

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 des maladies professionnelles.

Article 4.5

Désaccord

Lorsqu'il est constaté un désaccord entre le salarié et l'employeur sur l'action de formation dans le cadre du DIF, pendant 2 exercices civils consécutifs, les dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail s'appliquent. L'entreprise veillera à motiver son refus au salarié.

Le salarié bénéficie alors, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Le FONGECIF assure la prise en charge financière de son CIF, l'entreprise ou l'OPCA dont elle relève ou auquel elle verse sa contribution au titre de la formation professionnelle continue est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire du coût de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation et telle que fixée à l'article D. 981-5 du code du travail.

Article 4.6

Départ de l'entreprise. – Transférabilité du DIF

4.6.1. Départ de l'entreprise

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur informera le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement. Il indiquera notamment la possibilité pour le salarié de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Le salarié devra demander par écrit avant la fin du délai-congé le bénéfice de son DIF.

Son préavis pourra alors être repoussé de la durée de l'action ou substitué avec l'accord des parties.

Dans ce cas, les droits acquis au titre du DIF pourront financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de financement d'action de formation, il ne sera pas tenu compte des priorités définies à l'article 4.3.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

4.6.2. Transférabilité du DIF

Le salarié d'une entreprise muté dans une autre entreprise ou établissement du même groupe garde le bénéfice de son droit acquis au titre du DIF dès lors que celui-ci n'a pas été utilisé.

En cas de licenciement économique, le droit acquis au titre du DIF est transférable dans une autre entreprise de la branche professionnelle. L'employeur fournira au salarié licencié une attestation indiquant le solde

des droits acquis au titre du DIF. Le salarié la transmettra immédiatement au nouvel employeur dès son embauche. Cette transférabilité ne sera valable que sur une durée de 9 mois à compter de la sortie des effectifs de la société.

CHAPITRE V

Le congé individuel de formation CIF

Article 5.1

Financement

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation des salariés au fonds de gestion du congé individuel de formation régional (FONGECIF) duquel elles relèvent.

Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée. Cela concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

Les entreprises à établissements multiples versent cette contribution aux fonds de gestion du congé individuel de formation régionaux dont relèvent leurs différents établissements.

Article 5.2

Définition et règles d'utilisation

5.2.1. Définition

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

5.2.2. Règles d'utilisation

Le DIF peut s'exercer dans le cadre d'un CIF, lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur l'action de formation du DIF. Le FONGECIF compétent et agréé assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation qui a fait l'objet du désaccord, sous réserve que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par ce dernier.

Dans ce cas, l'employeur verse 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, selon le barème forfaitaire suivant : 10 € par heure de formation.

Les parties signataires conviennent de mettre en œuvre, en collaboration, notamment avec l'organisme de formation de l'organisation professionnelle, les outils de formation nécessaires au développement des compétences des salariés sous contrat saisonnier, dans le cadre du CIF-CDD.

L'objectif des formations proposées sera de faciliter l'intégration définitive de ces salariés, chaque fois qu'un poste sera disponible. A compétence égale, la candidature de salariés saisonniers ayant suivi une formation dans le cadre d'un CIF-CDD devra être étudiée en priorité.

Les coordonnées du FONGECIF régional seront fournies aux salariés sous contrat à durée déterminée avec la remise du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

CHAPITRE VI

Le contrat de professionnalisation

Article 6.1

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emplois de 26 ans et plus, dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser le retour vers l'emploi.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de leurs bénéficiaires, par l'acquisition d'une qualification, mais également par l'occasion de nouer ou renouer un contact avec un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une des qualifications :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNE de branche.

Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à faire concurrence au contrat d'apprentissage. Le recours systématique au contrat d'apprentissage sera recherché chaque fois que le salarié concerné sera éligible à ce type de contrat et que la formation objet du contrat sera proposée sur le bassin d'emploi concerné.

Article 6.2

Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois dans les conditions suivantes :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue qui suivent une formation relevant de l'article L. 900-3 du code du travail ;

- ou, lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNE et validée par la commission sociale paritaire, l'exige.

Si le contrat est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maladie, de maternité, de départ en congé de solidarité familiale, de départ en congé de présence parentale, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 6.3

Nature de la formation

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 l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % sans être inférieures à 150 heures et 30 % de la durée totale du contrat lorsqu'il s'agit d'un contrat, à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 40 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu en vue d'obtenir une formation diplômante ou qualifiante.

Article 6.4

Les frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles, nonobstant les dispositions de l'article 6.1, dernier paragraphe, et à l'exclusion des certificats de qualification professionnelle ; tels qu'ils résultent des dispositions de la convention collective nationale ;
- le titre professionnel de « conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur » délivré par le ministère chargé de l'emploi ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera en fonction des ressources financières de l'OPCA sur la base du forfait horaire suivant :

- formations permettant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche professionnelle : 20 € ;
- formations diplômantes ou permettant la délivrance d'un titre : 15 € ;

- formations qualifiantes : 10 € ;
- autres : 9,15 €.

En aucun cas, ces montants de prise en charge ne peuvent être inférieurs au montant fixé à l'article D. 981-5 du code du travail.

Article 6.5

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure :

- pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un contrat à durée indéterminée :
 - à 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
 - à 75 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;
- pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas d'un CDI : 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du SMIC.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut de branche, prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

CHAPITRE VII

Période de professionnalisation

Article 7.1

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou dont le métier souffre ou risque de souffrir d'un manque de compétence. Le comblement de cette insuffisance ne relève pas, de par son ampleur d'une adaptation à l'emploi ;

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution de leur métier et de leur environnement professionnel et qui rentrent dans un cursus de formation lourd initié par la branche professionnelle ;
- les salariés dont la qualification nécessite pour sa reconnaissance par un certificat de qualification professionnelle une formation spécifique de plus de 40 heures ;
- les salariés engagés dans une démarche VAE et pour lesquels des formations complémentaires sont nécessaires à la reconnaissance de leurs acquis ;
- les salariés ayant 3 années d'ancienneté qui reprennent leur activité après une période d'absence d'au moins 12 mois consécutifs et en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise et les salariés réintégré à l'issue d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- les salariés réintégré à l'issue d'un congé pour l'exercice d'un mandat politique, consulaire ou syndical et qui sollicitent leur réintégration à l'issue de leur mandat ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail, ainsi que les salariés ayant été déclarés inaptes pour raisons médicales à l'exercice de leur emploi antérieur et qu'il convient de reclasser ;
- les 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 ;
- les salariés âgés d'au moins 40 ans et comptant 15 ans d'activité professionnelle dans la branche professionnelle des distributeurs CHD, à un des postes reconnus pénibles par accord collectif (régime ISICA sur l'inaptitude à la conduite et/ou au portage) et disposant d'une ancienneté égale dans la branche et comptant 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation en vue d'un reclassement dans une autre filière professionnelle ou dans un autre métier.

Article 7.2

Rôle de la CPNE

La CPNE définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou moyen terme, ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 7.3

Conditions au départ en formation

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'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 bénéficiaire d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de 1 an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Article 7.4

Modalités

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements réciproques auxquels ils souscrivent si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932.1 du code du travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

Article 7.5

Prise en charge des frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche professionnelle, ainsi que les titres et diplômes universitaires créés à l'initiative de la branche professionnelle ;
- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ;
- le titre professionnel de « conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur » délivré par le ministère chargé de l'emploi ;
- les permis de conduire C et EC accompagnés de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) du négoce distributeur de boissons ou, pour les chauffeurs de rentrage de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) du transport public routier de marchandises, dès lors que l'obtention de ceux-ci a pour conséquence le reclassement du salarié concerné par la période de professionnalisation ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera en fonction des ressources financières de l'OPCA sur la base du forfait horaire suivant :

- formations permettant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou un titre ou diplôme universitaire reconnu par la branche professionnelle : 25,00 € ;

- formations diplômantes ou permettant la délivrance d'un titre : 15 € ;
- formations qualifiantes y compris permis de conduire et FIMO : 10 € ;
- autres : 9,15 €.

En aucun cas, ces montants de prise en charge ne peuvent être inférieurs au montant fixé à l'article D. 981-5 du code du travail.

CHAPITRE VIII

Accompagnement individualisé du salarié

Article 8.1

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pourra prétendre, à l'initiative de l'entreprise ou à son initiative, à un entretien professionnel tous les 2 ans. Cet entretien a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Les modalités d'organisation de ces entretiens seront définies par le chef d'entreprise en collaboration avec les institutions représentatives du personnel.

Le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance et disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera, à cette fin, informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Au cours de l'entretien, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle.

Article 8.2

Bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une

ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article 8.3

Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir « son passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce « passeport formation » recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certification de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

A l'issue de chaque stage de formation, l'entreprise tiendra à la disposition du salarié les documents nécessaires à l'actualisation du passeport formation.

CHAPITRE IX

Dispositions particulières liées à certaines actions de formation

Article 9.1

Priorité des bénéficiaires des formations qualifiantes ou diplômantes

Les entreprises s'engagent, à compétences acquises identiques, à examiner en priorité la candidature de ces salariés aux postes disponibles dans l'entreprise.

Article 9.2

Clause de dédit de formation

Pour les formations de longue durée particulièrement coûteuses, lorsque les entreprises consacrent à la formation de leurs salariés un montant égal ou supérieur aux dépenses imposées par la législation, il pourra être prévu une clause de « dédit formation ». Cette clause concernera des formations d'une durée minimale de 70 heures. La durée de la période d'attachement sera définie comme suit :

- de 70 à 160 heures de formation : 6 mois ;
- de 160 à 220 heures de formation : 12 mois ;
- de 220 à 280 heures de formation : 18 mois.

La pénalité financière éventuelle sera déterminée par écrit avant le départ en formation du salarié, et sera au plus égale au *pro rata temporis* du coût de la formation sur la période restant à courir entre la fin de la période d'attachement et la date de départ volontaire du salarié. Les éventuels versements seront affectés au financement d'actions du plan de formation.

Le dédit de formation ne s'applique pas en cas de maladie grave, de longue maladie ou circonstance familiale nécessitant l'absence du salarié ni en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

CHAPITRE X

Observatoire des métiers et des qualifications

Article 10.1

Objet

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour objet d'étudier la situation de l'emploi et son évolution ainsi que l'évolution des métiers et des qualifications dans le but notamment de guider la négociation collective. Compte tenu de la spécificité de la profession de distributeur conseil hors domicile, cet observatoire est à compétence nationale et exclusivement professionnelle.

Il devra permettre d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Article 10.2

Comité de pilotage

Il est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Des suppléants pourront être désignés.

Le groupe technique paritaire sur la formation professionnelle pourra faire office de comité de pilotage.

Article 10.3

Travaux d'observation

Les travaux d'observations sur les métiers et les qualifications sont confiés à l'AGEFAFORIA et pourront faire l'objet d'une prise en charge financière

au titre de la politique de formation de branche professionnelle dans les conditions et selon les modalités définies pour les experts en matière de certificats de qualification professionnelle.

Article 10.4

Publication des résultats

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) est destinataire des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats, ainsi que les conclusions et recommandations qu'elle en tire en matière de formation professionnelle, seront communiqués annuellement à l'AGEFAFORIA. Celle-ci assurera la communication de ces résultats, conclusions et recommandations auprès du comité paritaire national pour la formation professionnelle, des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes professionnels du secteur des distributeurs conseils hors domicile.

CHAPITRE XI

Dispositions diverses

Article 11.1

Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Tuteur

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié peut bénéficier d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation fera l'objet d'un cahier des charges qui sera finalisé par la commission paritaire de l'emploi (groupe technique paritaire).

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA.

Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- et, le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus...) réalisées par l'organisme de formation.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Exercice du tutorat

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire, dans le cadre de ces horaires de travail.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Qu'il soit employeur ou salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 2 salariés.

Valorisation du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, celui ci sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

CHAPITRE XII

Les partenaires de la formation

Article 12.1

Les instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés formulent à leur initiative et examinent à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Ils interviennent notamment dans les domaines suivants :

- les orientations de la formation professionnelle ;
- les contrats de professionnalisation ;
- l'apprentissage et la formation des jeunes.

Article 12.2

Formation du personnel

Chaque membre du personnel appelé à participer, dans le cadre des dispositions légales conventionnelles, à la conception et au suivi des plans de formation dans l'entreprise bénéficie d'une formation appropriée d'une durée maximale de 5 jours imputable sur le plan de formation.

Article 12.3

Commission paritaire de l'emploi

La CPNE aura des contacts réguliers avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) auquel elle pourra donner des avis, proposer des suggestions et études.

L'OPMG informera et considèrera la CPNE comme un partenaire actif, en charge de faire remonter toutes les informations et propositions vers lui qui lui permettront de procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dont elle est notamment chargée.

La CPNE est chargée de suivre l'application du présent accord. Dans les domaines de compétence prévus par les parties signataires, la CPNE a un rôle d'impulsion en définissant, complétant et actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

CHAPITRE XIII

Financement

Article 13.1

Organisme paritaire collecteur agréé OPCA

13.1.1. Financement de la professionnalisation et du DIF

En application de l'article L. 951-1 du code du travail, la contribution légale de 0,50 % des rémunérations au titre des contrats ou périodes de professionnalisation due par les employeurs d'au moins 10 salariés et celle de 0,15 % due par les employeurs de moins de 10 salariés en application de l'article L. 951-2 du code du travail sont obligatoirement versées à l'AGEFAFORIA.

En contrepartie de ces versements, l'AGEFAFORIA prendra en charge selon les règles tenant compte des priorités de la branche le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

13.1.2. Financement du plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés

Les parties signataires considèrent, afin de favoriser la mise en œuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, que la totalité des sommes disponibles doit être utilisée.

En conséquence, les entreprises employant plus de 10 salariés devront verser à la section « boissons » de l'AGEFAFORIA, association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire, outre une contribution imputable sur leur obligation légale au titre du plan de formation, destinée au financement des politiques de formation de branche professionnelle égale à 0,05 % de leur masse salariale annuelle, le montant des sommes non utilisées au titre du plan de formation de chaque exercice, à l'exclusion de tout versement au Trésor public, après imputation des coûts des actions de formation qu'elles auraient décidé d'engager directement et imputation des différentes sommes déductibles selon la législation en vigueur sous réserve de l'application des articles L. 951-1, L. 952-1 et R. 964-13 du code du travail.

Les conventions pluriannuelles avec un organisme de formation ne pourront concerner que les actions de formation qui auront effectivement débuté avant le 31 décembre de l'exercice concerné.

Ces sommes versées à la section financière « boissons » de l'AGEFAFORIA seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Le montant total des sommes ainsi affectées ne pourra excéder le montant total de la contribution de 0,05 % versée à l'AGEFAFORIA. En contrepartie du reliquat, les entreprises bénéficieront d'un droit de financement sur les sommes mutualisées, en fonction du plan de formation qu'elles présenteront à la commission de la section financière « boissons » et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA et la commission paritaire de la section financière « boissons » conformément aux dispositions de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

13.1.3. Financement du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et assimilées

Afin de favoriser la mise en œuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, les entreprises employant moins de 10 salariés et assimilées versent obligatoirement à l'association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire, l'AGEFAFORIA, organisme collecteur agréé par le ministère de l'emploi et de la solidarité, une contribution assise sur la masse salariale annuelle.

Cette contribution est égale pour l'année 2004 (versements avant le 1^{er} mars 2005) à 0,30 % de la masse salariale, elle est égale à 0,40 % de la masse salariale pour l'année 2005 (versements avant le 1^{er} mars 2006).

Il appartiendra à la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche de communiquer les priorités de branche à la commission paritaire concernée de l'OPCA.

Article 13.2

Financement de l'apprentissage

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche professionnelle à verser leur taxe d'apprentissage à l'AGEFAFORIA, organisme agréé en qualité de collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) et à collaborer au programme d'actions écoles-entreprises piloté par l'OCTA. Cette collaboration pourra prendre la forme de l'affectation à ce programme d'une fraction du « barème » de la taxe d'apprentissage et/ou d'une participation à certaines actions du programme (conférences, salons, etc.).

Par ailleurs, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les fonds versés à l'AGEFAFORIA au titre du financement de la professionnalisation pourront être affectés sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA, après consultation du comité d'orientation de la taxe d'apprentissage et de la fongibilité (COTAFO), au financement des CFA dispensant des formations qualifiantes spécifiques au secteur de la distribution des boissons.

CHAPITRE XIV

Formalisme

Article 14.1

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans renouvelable par tacite reconduction, à compter du 1^{er} janvier 2005, et entrera en vigueur à cette date. Il sera déposé ainsi que ses avenants par la FNB.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant de la convention collective nationale.

Article 14.2

Suivi de l'accord

Les Organisations syndicales de salariés et la FNB se rencontreront dans un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Article 14.3

Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 14.4

Non-dérogação

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable au salarié.

Article 14.5

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, en tout ou partie, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.