

Brochure n° 3179

**Convention collective nationale**

IDCC : 1534. – **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE  
ET DES COMMERCES  
EN GROS DES VIANDES**  
**(8<sup>e</sup> édition. – Septembre 2004)**

ACCORD DU 7 AVRIL 2005

RELATIF À L'ACCÈS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET0550868M*

IDCC : *1534*

Entre :

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) ;

La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;

La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;

Le syndicat national du commerce du porc (SNCP) ;

Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV) ;

Le syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes (SYNAFAVIA),

D'une part, et

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC-CSFV,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

## PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 en son titre I<sup>er</sup> sur la « formation professionnelle tout au long de la vie », les partenaires sociaux de la branche industrie et commerces en gros des viandes se sont réunis pour permettre aux entreprises et aux salariés de ladite branche professionnelle de faire face aux défis à venir.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche paritaire, dont la formation constitue l'un des principaux leviers d'action, de favoriser l'emploi au sein de la branche professionnelle et de développer l'attractivité des métiers en élevant les niveaux de qualification et en enrichissant les compétences de l'ensemble des salariés.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Dispositions générales*

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

##### *Le champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Il se substitue aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs, sans remettre en cause la désignation des OPCA telle que prévue par l'accord du 22 décembre 1994 et ses avenants portant adhésion à l'OPCA INTERGROS ou à l'OPCA AGEFAFORIA, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

#### **Article 2**

##### *Le suivi de l'accord*

Le suivi du présent accord est confié à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). La CPNEFP informera la commission paritaire nationale des éventuelles difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre du présent accord.

#### **Article 3**

##### *L'entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

#### **Article 4**

##### *Dénonciation, révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

## **Article 5**

### *Non-dérogation*

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et de ses avenants, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Par ailleurs, le présent accord ne peut faire l'objet de déclinaisons régionales ou locales.

## **Article 6**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

## CHAPITRE II

### *Les contrats de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation permettent de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ou une qualification professionnelle enregistrée dans le cadre du RNCP.

## **Article 7**

### *Les principes*

Ces contrats sont ouverts :

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

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois, en priorité pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou en fonction de la nature des qualifications exigées.

## **Article 8**

### *Les actions de formation*

Les actions de formation ont pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification reconnue dans la classification de la branche, ou répertoriée par la CPNEFP de la branche professionnelle, ou reconnue par diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont au minimum de 20 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, si celui-ci est à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieures à 160 heures.

Ces actions pourront être portées à 40 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou lorsque cette formation est à visée qualifiante, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ou en fonction de la nature de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter du début d'exécution du contrat de professionnalisation, en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies au présent chapitre. Cette modification ne peut intervenir qu'après accord de prise en charge par l'organisme collecteur agréé.

## **Article 9**

### *La situation du salarié*

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation percevront, pendant la durée du CDD ou pendant l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération correspondant au minimum à :

1. 85 % du SMIC pour les salariés ayant entre 16 ans et moins de 18 ans, qu'ils soient titulaires ou non d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle.

2. 85 % du SMIC pour les salariés ayant entre 18 ans et moins de 26 ans, pendant les 6 premiers mois, qu'ils soient titulaires ou non d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle, puis 100 % du SMIC sans que cette rémunération puisse être inférieure à 80 % du minimum conventionnel du poste effectivement occupé.

3. 90 % de la rémunération minimale conventionnelle du poste effectivement occupé pendant le contrat ou l'action de professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC pour les salariés de 26 ans et plus ; cette rémunération est portée à 100 % de la rémunération minimale conventionnelle du poste effectivement occupé, sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC, pour les salariés de 45 ans et plus.

## **Article 10**

### *Le renouvellement des contrats à durée déterminée*

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :

- échec aux épreuves d'évaluation ;
- maternité ;
- maladie ;
- accident de travail ;
- défaillance de l'organisme de formation.

## **Article 11**

### *Le financement des contrats de professionnalisation*

L'ensemble des coûts relatifs aux actions d'évaluation, d'accompagnement, de formation faisant l'objet du contrat de professionnalisation sont pris en charge par l'OPCA dont dépend l'entreprise sur la base d'un forfait de 10 €/heure. S'agissant d'une action de professionnalisation aboutissant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnu au sein de la branche professionnelle, la prise en charge par l'OPCA sera de 15 €/heure.

## CHAPITRE III

### *Les périodes de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation permettent à certaines catégories de salariés d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance. Elles sont destinées à favoriser la formation tout au long de la vie et le maintien dans l'emploi des salariés en poste dans les entreprises.

## **Article 12**

### *Les publics*

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés sous contrat à durée indéterminée :

- ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 6 mois dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- dont la qualification n'est plus en adéquation au regard des évolutions technologiques ou organisationnelles de l'entreprise ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- après un congé parental ;
- après un congé maternité ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

## **Article 13**

### *Les actions prioritaires*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail, soit :

- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche professionnelle ;
- ou d'acquérir une qualification reconnue par la CPNEFP ;
- ou bien de participer à une action de formation entrant dans les objectifs ou orientations définies par la CPNEFP dont relèvent les salariés.

## **Article 14**

### *La mise en œuvre des périodes de professionnalisation*

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

Les actions de formation des périodes de professionnalisation se déroulent prioritairement pendant le temps de travail, notamment pour les salariés les moins qualifiés dans leur catégorie. Elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Les heures de formation au titre de la période de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue par les textes en vigueur, sous réserve des justificatifs nécessaires. Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

L'employeur peut différer la demande d'un salarié à bénéficier, à son initiative, d'une période de professionnalisation, dans les cas prévus par la loi.

## **Article 15**

### *Le financement de la période de professionnalisation*

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est subordonnée à l'acceptation de prise en charge par l'organisme collecteur agréé dont relève l'entreprise dans la limite de 25 €/heure.

## CHAPITRE IV

### *Le droit individuel à la formation*

## **Article 16**

### *Les principes du droit individuel à la formation*

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Ce droit s'exerce en dehors des heures de travail. Ces heures donnent lieu au versement de l'allocation de formation définie par les textes en vigueur.

Par un accord d'entreprise ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié, ce droit peut s'exercer en partie sur le temps de travail. Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

## **Article 17**

### *Le droit individuel à la formation des salariés à temps partiel*

Pour les salariés à temps partiel, dont la durée du travail est égale au minimum à 4/5 de la durée légale, les partenaires sociaux conviennent d'un

droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an (régime identique à celui des salariés à temps plein). Sous réserve de ces dispositions, la durée est calculée au prorata du temps de présence.

### **Article 18**

#### *Le droit individuel à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)*

Les salariés sous contrats à durée déterminée, à l'exclusion des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, peuvent bénéficier du DIF calculé au prorata de leur temps de présence conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les mêmes conditions que pour les salariés sous contrat à durée indéterminée.

Au 31 janvier de chaque année, ou à la fin de son CDD s'il est inférieur à l'année, le salarié est informé de ses droits acquis au titre du DIF, par son employeur, au même titre qu'un salarié titulaire d'un CDI.

### **Article 19**

#### *Les objectifs et actions de formation éligibles et prioritaires au titre du DIF*

Ce droit a pour objectifs prioritaires :

- l'initiation et le perfectionnement à la langue française (lutte contre l'illettrisme) ;
- l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification relevant de la branche professionnelle ;
- des actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP compétente pour le secteur d'activité ;
- des actions de bilan de compétences ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience.

### **Article 20**

#### *Le calcul du droit individuel à la formation*

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel, sauf à 4/5 de temps, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par les salariés au prorata de leur temps de travail dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond. Les partenaires sociaux conviennent que le calcul du droit individuel à la formation s'effectue par année civile.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis *pro rata temporis* entre la date d'embauche et la fin de la première année civile. Le DIF pourra être mis en œuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée du salarié.

Au titre de l'année 2004 et à titre transitoire, il est fait application des dispositions suivantes :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein qui justifient au 1<sup>er</sup> janvier 2005 d'une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 d'un DIF de 20 heures ;
- les salariés embauchés à temps plein postérieurement au 7 mai 2004 bénéficient d'un DIF calculé *pro rata temporis* à raison de 1,67 heure par mois d'appartenance juridique à l'entreprise et ce jusqu'au 31 décembre 2004.

Chaque salarié est informé par écrit, annuellement, du total des droits acquis au 31 décembre au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier suivant.

### **Article 21**

#### *L'acquisition du DIF en cas de suspension du contrat de travail*

Sont prises en compte pour le calcul du droit individuel à la formation les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident du travail ;
- de maladie professionnelle ;
- de congé maternité ;
- de congé paternité ;
- de maladie

lorsque ces périodes sont assimilées, par le code du travail ou la convention collective, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

### **Article 22**

#### *La mise en œuvre du DIF*

Le salarié a l'initiative de mettre en œuvre son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur l'action de formation souhaitée.

Le salarié adressera à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, une demande d'utilisation de son droit individuel à la formation 3 mois avant le début de l'action de formation souhaitée. Cet écrit précisera l'action de formation retenue (objectifs, programme), les modalités de déroulement (durée, dates, horaires et lieu de l'action) ainsi que le coût et le prestataire choisi.

L'absence de réponse de l'employeur, dans un délai de 1 mois calendaire à compter de la réception de la demande complète, est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation. Le délai de 1 mois ne commence à courir qu'à la réception par l'employeur d'une demande complète émanant du salarié.

Dans le cas où l'employeur n'est pas d'accord avec le choix de l'action de formation, il refuse par un écrit motivé le suivi de l'action de formation.

En cas de désaccord entre le salarié et son employeur durant 2 années civiles, l'organisme paritaire agréé (OPCA) au titre du congé individuel à la formation (CIF), dont relève l'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 la mesure où l'organisme paritaire collecteur du CIF accepte la demande du salarié, l'employeur est tenu de verser audit organisme le montant de l'allocation de formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 981-3 du code du travail. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

### **Article 23**

#### *Le droit individuel à la formation et la cessation du contrat de travail*

L'employeur précise dans la notification du licenciement, sauf faute grave ou lourde, les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité qui lui est offerte de demander avant la fin du préavis, une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou que le salarié soit dispensé par son employeur de l'effectuer.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier du DIF. L'action de formation, de validation des acquis ou de bilan de compétences devra être engagée avant la fin du délai congé.

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises entrant dans le champ d'application d'un même accord de groupe, ou à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe de sociétés au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, le salarié conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du DIF.

### **Article 24**

#### *Le financement du droit individuel à la formation*

Les coûts relatifs au DIF/CDI, à savoir :

- les dépenses pédagogiques, les frais de déplacement, hébergement et repas (dans la limite des plafonds fixés par l'OPCA dont relève l'entreprise) sont imputables sur le « 0,5% » de la professionnalisation/DIF ;
- l'allocation de formation et/ou le maintien de la rémunération selon que la formation se déroule hors ou pendant le temps de travail est imputable sur le « 0,9 % » du plan de formation.

Les dépenses liées au DIF/CDD sont prises en charge par l'OPACIF collecteur du 1 % CIF/CDD.

## CHAPITRE V

### *Le tutorat*

#### **Article 25**

##### *Les missions du tuteur*

Pour les contrats de professionnalisation comme pour les périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux souhaitent mettre en évidence l'importance du tutorat et engagent les entreprises à y recourir pour :

- accueillir, aider, informer et guider les salariés au cours de leurs contrats ou périodes de professionnalisation ;
- contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- contribuer à l'évaluation des compétences acquises ;
- accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- assurer éventuellement la liaison avec les organismes chargés de la formation ou l'accompagnement des salariés à l'extérieur de l'entreprise.

#### **Article 26**

##### *L'organisation du tutorat*

L'employeur peut confier la mission de tutorat à un salarié volontaire justifiant d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur veille à permettre au tuteur d'assurer sa mission. Pour l'aider dans sa mission, les parties conviennent qu'une formation spécifique préalable devra être suivie par le tuteur. Le tuteur doit être au moins du même niveau de qualification que le poste pour lequel il forme le salarié.

Les partenaires sociaux soulignent le rôle essentiel que jouent les salariés les plus expérimentés pour transmettre leurs compétences au sein de l'entreprise. Pour favoriser cette transmission, les missions de tutorat doivent donc être reconnues et organisées. Les entreprises doivent ainsi veiller à prendre toutes les mesures d'organisation et d'aménagement de l'activité des salariés exerçant des fonctions tutorales, afin de leur permettre d'accomplir dans les meilleures conditions les missions qui leur sont confiées.

Le tuteur exercera ses fonctions simultanément à l'égard de 2 salariés, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation, au plus.

Afin de valoriser les missions exercées dans le cadre du tutorat, le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) soutenues par l'entreprise et le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière.

## CHAPITRE VI

### *La validation des acquis de l'expérience*

#### **Article 27**

##### *L'engagement de la branche professionnelle en matière de VAE*

La branche professionnelle s'engage à examiner les conditions de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dès lors que le dispositif des certificats de qualification professionnelle sera opérationnel dans la branche.

## CHAPITRE VII

### *L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

#### **Article 28**

##### *Le choix de la branche professionnelle en matière d'observatoire*

La branche professionnelle décide, par le présent accord, de se rattacher à l'observatoire interalimentaire avec l'objectif de rassembler l'ensemble des métiers de la viande au sein d'une même instance et décide d'adhérer à l'accord relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires signé à Paris le 6 décembre 2004.

Les missions de l'observatoire, à la demande de la CPNEFP de la branche, pourront notamment être :

- la réalisation de tous travaux d'observation et d'analyse prospective qui participent à une gestion anticipée des emplois et des qualifications dans l'entreprise ;
- l'élaboration des éléments d'information relatifs à la formation tout au long de la vie professionnelle et leur mise à disposition de la CPNEFP de la branche ;
- l'identification des emplois émergents et des emplois fragilisés par les évolutions technologiques ou organisationnelles ;
- l'accompagnement d'une politique de communication sur les métiers, les compétences et les formations associées.

Les coûts relatifs à la participation à l'observatoire seront imputés, conformément aux dispositions en vigueur, sur le 0,5 % « professionnalisation/DIF » géré par les OPCA de la branche (INTERGROS ou AGEFAFORIA).

## CHAPITRE VIII

### *Dispositions financières*

Les partenaires sociaux conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la branche professionnelle de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

## Article 29

### *Contribution au financement de la formation professionnelle des employeurs de 10 salariés et plus*

Les employeurs occupant 10 salariés et plus consacrent au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 1,60 % du montant de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés.

La répartition est la suivante :

- 0,20 % versé au FONGECIF au titre du congé individuel de formation ;
- 0,50 % versé à la section « professionnalisation/DIF » de l'OPCA dont ils relèvent (INTERGROS ou AGEFAFORIA) ;
- le solde non utilisé du 0,9 % est affecté à la section « plan de formation » de l'OPCA.

Lorsqu'elles relèvent de l'OPCA INTERGROS :

1. Les entreprises de 10 salariés et plus doivent verser audit OPCA, avant le 1<sup>er</sup> mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation ;

2. Les entreprises de 50 salariés et plus pourront, sans que leur versement à INTERGROS puisse être inférieur à 20 % de leur obligation légale, déduire de cette obligation de versement les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes ;

3. Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à INTERGROS et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement supplémentaire égal à 50 % du reliquat constaté serait à faire, outre le versement initial prévu au point 1 ci-dessus, à INTERGROS le 28 février suivant. Cette disposition relative aux reliquats s'applique à toutes les entreprises relevant du présent accord, quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises relevant de l'OPCA AGEFAFORIA, une partie des 0,9 % plafonnée à 0,32 % de la masse salariale annuelle brute est versée au dit OPCA.

Les contributions feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

### **Article 30**

#### *Contribution au financement de la formation professionnelle des employeurs de moins de 10 salariés*

Les employeurs occupant moins de 10 salariés consacrent au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale, au 1<sup>er</sup> janvier 2004, à 0,45 % de la masse salariale brute de l'année de référence, puis à 0,55 % au 1<sup>er</sup> janvier 2005, réparti comme suit :

- 0,15 % versés au titre des actions de professionnalisation/DIF ;
- 0,30 % au 1<sup>er</sup> janvier 2004, puis 0,40 % au 1<sup>er</sup> janvier 2005, versés au titre du plan de formation.

Les entreprises versent à l'OPCA dont elles relèvent (INTERGROS ou AGEFAFORIA), avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution.

Lorsque l'entreprise relève de l'OPCA INTERGROS, un montant minimum de versement est fixé à 32 €.

Fait à Paris, le 7 avril 2005.

(Suivent les signatures.)