

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

IDCC : 493. – **VINS, CIDRES,
JUS DE FRUITS,
SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**
(8^e édition. – Août 2003)

ACCORD DU 12 MAI 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0550764M*
IDCC : 493

PRÉAMBULE

Le présent accord, conclu en application des dispositions des textes légaux en vigueur ainsi que des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, a pour objet de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue de la branche et de créer les conditions d'une nouvelle impulsion en vue d'une mobilisation des entreprises et de leurs salariés en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les parties signataires affirment leur volonté de concrétiser cette impulsion au sein de la branche pour répondre également aux besoins de compétitivité des entreprises ainsi qu'aux aspirations de leurs salariés à une plus grande maîtrise de leur évolution professionnelle.

Les évolutions technologiques, commerciales, réglementaires, ainsi que l'intensification de la concurrence notamment au plan international font de la formation tout au long de la vie professionnelle un enjeu majeur pour les années à venir.

Les parties signataires se sont ainsi attachées à créer l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la branche des industries et commerces en gros des vins et spiritueux, à préciser les dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Elles attacheront également une attention particulière à l'insertion professionnelle des jeunes et aux difficultés rencontrées par certains publics particuliers notamment les salariés les plus fragilisés.

Article 1^{er}

Observatoire national prospectif des métiers et des qualifications

En application de l'article 7.6 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la branche décide de mettre en place un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.

Cet observatoire est financé par l'OPCA dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

La CPNE détermine chaque année le montant de l'enveloppe financière que l'OPCA affecte, au titre de la contribution de 0,50 % et de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence visée aux articles L. 951-1 et L. 952-2 du code du travail, à la prise en charge des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications conformément aux règles de prise en charge arrêtées par l'OPCA.

1.1. Les missions de l'observatoire

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- réalisation d'étude prospective sur les métiers et les qualifications. Ces données sont essentielles pour préciser les priorités de la branche ;
- information de la branche et étude qualitative et quantitative sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les évolutions à venir des différents métiers ;
- contribution à la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective ;
- évaluer les conséquences en termes de qualification, de besoins de formation et susciter si nécessaire des offres de formation adaptées ;
- communiquer auprès des entreprises sur les travaux menés.

Le programme annuel ou pluriannuel de l'observatoire est défini par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

Les travaux de l'observatoire sont présentés à la CPNE 1 fois par an.

L'observatoire met ses travaux à la disposition des entreprises et de leurs institutions représentatives du personnel, ainsi qu'à la disposition de l'OPCA de branche.

1.2. Le fonctionnement de l'observatoire

Il est créé au sein de la commission paritaire pour l'emploi un groupe technique paritaire constituant le comité de pilotage paritaire de l'observatoire. Le comité de pilotage se réunit 2 fois par an.

Le comité paritaire de pilotage :

- établit le cahier des charges des études décidées et choisit le prestataire sur appel d'offres, contrôle les objectifs, suit et valide les travaux ;

- donne son avis sur le programme de travail établi annuellement et sur le budget de fonctionnement qui en résulte ;
- garantit la méthodologie et la représentativité des travaux produits ;
- définit les modalités de la communication des résultats aux entreprises de la branche et aux institutions représentatives du personnel.

Ce comité est composé :

- de 5 représentants titulaires du conseil national des vins et spiritueux et de 5 représentants suppléants ;
- de 1 représentant titulaire et 1 représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ;
- de 1 observateur et conseiller appartenant à l'OPCA.

Les séances du comité de pilotage sont présidées alternativement par un représentant du collège des employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés signataires.

Les représentants suppléants participent aux réunions du comité paritaire de pilotage uniquement en cas d'empêchement des représentants titulaires.

Les décisions du comité paritaire sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés. Le secrétariat et la gestion de l'observatoire sont assurés par le conseil national des vins et spiritueux.

Article 2

Droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation est régi par les articles 2-12 à 2-14 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et par les articles L. 931-20-2 et L. 933-1 à L. 933-6 du code du travail.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures. Par exception, le salarié dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail, bénéficie de 20 heures de DIF par an.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*, cependant :

- pour une durée de travail comprise entre 50 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail, la durée du DIF est au minimum de 15 heures ;
- pour une durée de travail inférieure à 50 % de la durée légale ou conventionnelle du travail, la durée du DIF est au minimum de 8 heures.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF. Le droit au DIF s'apprécie par année civile. Cependant pour la première année d'application, les salariés présents dans l'entreprise à la date du 7 mai 2004 sont réputés avoir 1 année d'ancienneté le 1^{er} janvier 2005, pour apprécier leur droit au DIF.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle.

Sa mise en œuvre qui relève de l'initiative du salarié se fait en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions d'un entretien professionnel.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action de formation. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation. Lorsque la réponse est négative, elle devra être faite par écrit et préciser les motifs du refus.

Les parties signataires conviennent qu'un salarié peut présenter une demande dans le cadre du DIF, excédant 20 heures, anticipant ainsi ses droits ouverts au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite dans le plan de formation de l'entreprise. Si l'entreprise donne son accord sur le projet proposé par le salarié, elle peut imputer l'excédent de 20 heures sur les droits à venir du salarié dans l'exercice de son droit à DIF.

L'employeur ne pourra exiger une compensation du salarié concerné qui quitterait l'entreprise avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée, sauf dans le cas d'une démission intervenant dans les 12 mois suivant le dernier jour de la formation et si l'excédent de DIF égale ou excède 40 heures.

Les actions éligibles au DIF relèvent soit des priorités définies par la branche, dans le cadre de la CPNE, soit de celles définies par l'entreprise en application de l'article L. 934-1 du code du travail soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotions ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- une action de bilan de compétences ;
- une action de validation de l'acquis de l'expérience.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont 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 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

A défaut d'un accord d'entreprise, ou à défaut d'accord entre employeur et le salarié prévoyant d'autres modalités, les heures de formation liées au DIF se réalisent en dehors du temps de travail et ouvrent droit à l'allocation de formation prévue ci-dessous.

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 correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence telle que définit par le décret du 25 août 2004. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la forma-

tion professionnelle continue de l'entreprise. L'allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Pendant toute la durée de la 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 conformément à l'article L. 933-4 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA de prendre en charge sur les fonds mutualisés, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement et d'hébergement éventuels ainsi que les frais de restauration relevant de la mise en œuvre de ces actions. Cette prise en charge se fera au titre de la contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence, visée à l'article L. 951-1 du code du travail conformément aux règles de prise en charge arrêtées par l'OPCA, sous réserve des financements nécessaires.

Le DIF est transférable dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 2-13 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et par l'article L. 933-6 du code du travail.

Les salariés sous CDD peuvent bénéficier du DIF dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 931-20-2 du code du travail. Toutefois, afin de favoriser la mise en œuvre, en application de l'article L. 931-20-2 du code du travail, du droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les parties signataires conviennent de porter de 15 à 16 h 30 la durée maximale des actions de formation ou de bilan de compétences, que pourront suivre dès le premier mois d'exécution de leur contrat les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, en dehors du temps où ils auraient travaillé, et pour lesquels ils bénéficient de la prise en charge de l'OPCA compétent.

2.1. Publics particuliers

Les parties conviennent d'identifier des publics particuliers afin de faciliter l'exercice de leur droit au DIF.

2.1.1. Salariés de retour de congé parental ou d'absence pour maladie.

Afin de faciliter leur reprise d'activité à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein d'une durée supérieure à 2 ans les parties signataires incitent à la réalisation, avant la reprise du travail, d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire, pour les salariés qui en feraient la demande.

Dans ces cas, l'action pourra être réalisée au titre du droit individuel à la formation (DIF) dans le cadre de l'accord formalisé entre le salarié et l'entreprise avant le départ du salarié en congé, et dans la limite des droits acquis antérieurement.

Dans le même esprit, les signataires incitent à la réalisation des différentes actions précitées avant la reprise de poste des salariés en cas d'absence prolongée pour maladie ou accident.

2.1.2. Salariés handicapés.

Les parties signataires affirment leur volonté de contribuer à l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises et de se mobiliser pour faciliter le maintien dans l'emploi de ces salariés. Ils incitent les entreprises à s'appuyer pour cela sur l'ensemble des dispositifs existants.

Un bilan des actions réalisées dans le cadre du DIF sera fait chaque année lors d'une réunion obligatoire du comité d'entreprise ou à défaut avec les délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Article 3

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, par les articles L. 980-1 et suivants du code du travail et par les dispositions ci-après.

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

3.1. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Conformément aux dispositions de l'article 3-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois, pouvant être portée à 24 mois notamment pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- des actions visant des certifications publiques ;
- des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- une qualification professionnelle définie par la CPNE.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-dessous est comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation conclut pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois si, conformément à l'article L. 981-7 du code du travail, le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accidents du travail, ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat de professionnalisation assure une formation en alternance qui permet d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche.

Les contrats de professionnalisation doivent permettre en priorité l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective. La liste des diplômes ou des titres professionnels pouvant être préparés dans le cadre du contrat de professionnalisation est établie par la CPNE en fonction des besoins de la profession et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu à l'article 1^{er} du présent accord.

La préparation à un diplôme ou à un titre dans le cadre du contrat de professionnalisation est ouverte en priorité aux jeunes sans qualification.

Dans ce cadre, les contrats peuvent être conclus pour une durée de 24 mois.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose de moyens de formation.

Lorsque l'objectif de certification correspond à un certificat de qualification professionnelle, la durée de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation est portée à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les CQP actuellement reconnus par la CPNE sont les suivants :

- conduite-maintenance des machines à embouteiller-conditionner.

La prise en charge des dépenses de formation par l'OPCA se fera conformément aux dispositions réglementaires applicables.

La liste des diplômes considérés comme prioritaires fera l'objet d'une délibération de la CPNE.

3.2. Le développement de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- 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 ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de 3 salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et d'apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale – dont bénéficient les jeunes ou des demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion – pourront être prises en charges financièrement par l'OPCA compétent en application des textes réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs.

3.3. Rémunération minimale

3.3.1. Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgé de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD, ou de la période de professionnalisation du CDI, une rémunération minimale fixée, selon le cas, en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum national professionnel, conformément aux dispositions ci-après :

Pendant les 6 premiers mois du contrat ou de la période de professionnalisation :

- 60 % du SMIC pour les jeunes de 16 à 20 ans révolus. Ce montant est porté à 70 % du SMIC lorsque le jeune peut se prévaloir d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme professionnel d'un même niveau ;

- 75 % du SMIC pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans ; ce pourcentage est porté à 85 % du SMIC lorsque le jeune peut se prévaloir d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel, ou d'un titre ou d'un diplôme professionnel d'un même niveau. En cas de passage de 20 ans à 21 ans en cours de contrat de professionnalisation, les montants sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour d'anniversaire des 21 ans.

Au-delà du 6^e mois du contrat ou de la période de professionnalisation, la rémunération minimale des bénéficiaires des contrats de professionnalisation âgés de moins de 26 ans est calculée en pourcentage du salaire minimum professionnel prévu, pour le poste effectivement occupé par les intéressés pendant le contrat ou la période de professionnalisation, par le barème des salaires minima résultant de l'application de l'annexe IV de la convention collective nationale.

3.3.2. Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent un salaire correspondant au minimum à 90 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le poste effectivement occupé pendant la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

3.3.3. Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation âgés de 45 ans et plus perçoivent 100 % de la rémunération minimale professionnelle prévue, pour le poste effectivement occupé par les intéressés pendant la professionnalisation, par le barème des salaires minima professionnels fixé en application de l'annexe IV de la convention collective nationale.

Article 4

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut bénéficier à l'ensemble des salariés de la branche dès lors que leur qualification actuelle ne suffit plus à remplir les exigences de l'activité et son développement. Elle peut notamment permettre aux salariés d'élargir leurs activités par l'acquisition d'une nouvelle qualification.

Tout salarié correspondant au public prioritaire définis par la branche ou répondant aux critères définis dans l'article 3-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 peut demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

L'accès à la période de professionnalisation sera examiné notamment au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. L'employeur peut toutefois surseoir à sa réalisation ou la reporter en cas d'absence simultanée de 2 % des effectifs salariés.

Un accord entre le salarié et l'entreprise peut permettre la réalisation des heures de formation en dehors du temps de travail, dans le cadre du droit individuel à la formation ou des actions prévues dans le cadre du plan de

formation. Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, notamment au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La CPNE examine les conditions techniques de mise en œuvre des actions de formation en fonction des besoins de la branche. Elle définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard duquel l'OPCA examine les demandes de prises en charge présentées par les entreprises.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donneront lieu à un financement de l'OPCA conformément aux dispositions du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 5

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans l'entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

5.1. A défaut d'accord d'entreprise conclu sur ce sujet, l'entretien professionnel se déroulera dans les conditions définies par le chef d'entreprise sur la base des principes suivants :

- l'entretien professionnel 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.
- cet entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

5.2. Au cours de l'entretien professionnel 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 visé à l'article 2 ci-dessus ;
- les conditions de réalisation de la formation en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport formation visé à l'article 6 du présent accord.

Les parties signataires conviennent d'élaborer ultérieurement, en tant que de besoin, un guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel.

Article 6

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 dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires 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 est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le 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 certificat 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, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- 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, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

Article 7

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation est le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre.

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le plan de formation est structuré en fonction de 3 types d'actions :

7.1. Les actions d'adaptation au poste de travail

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail sont déterminées par l'entreprise. Elles sont réalisées sur le temps de travail du salarié et rémunérées au taux normal.

7.2. Les actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées

au taux normal. Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

7.3. Des actions liées au développement des compétences des salariés

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution des qualifications des salariés et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise. L'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions d'accès du salarié, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux emplois correspondant à la qualification qu'il a acquise, l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, la prise en compte des efforts du salarié.

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail et ce pour une durée maximale de 80 heures par an et par salarié ou 5 % du forfait pour les salariés rémunérés au forfait en heures ou en jours sur l'année. L'accord du salarié est nécessaire. Il perçoit durant ces heures une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence conformément à l'article L. 932-1 du code du travail.

Ces actions de formation prennent en compte en priorité les axes de développement identifiés par les partenaires sociaux de la branche.

Article 8

Information sur la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises

Les partenaires sociaux souhaitent que sous l'impulsion de la CPNE et avec l'aide de l'OPCA de la branche, une politique soutenue d'information soit réalisée auprès des petites et moyennes entreprises de la branche. Celles-ci pourraient s'appuyer sur les opérateurs de la branche et leurs réseaux ou représentations locales.

La CPNE examine les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

Article 9

Congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, aux fins d'analyser ces dernières, indépendamment des mêmes actions pouvant être réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Le bilan de compétence 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.

Le congé de bilan de compétence est régi par les dispositions des articles 2.52 à 2.60 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 à l'exception de l'article 2-54.

Article 10

Validation des acquis de l'expérience des salariés de la branche

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle d'obtenir un certificat de qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre seront précisées ultérieurement, dans l'attente des futures négociations interprofessionnelles.

Article 11

Dispositions financières

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources y relatives des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions ci-après :

11.1. Contributions des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'OPCA dont elles relèvent en application des dispositions de l'annexe III *bis* de la convention collective nationale et de l'accord du 23 décembre 1998 (FAFSEA, ou le cas échéant OPCAREG, à l'exclusion de tout autre OPCA), avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui s'établit comme suit conformément à l'article L. 952-1 du code du travail.

a) 0,40 % de la masse salariale de l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2004, réparti à hauteur :

- de 0,15 % de la masse salariale de référence au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- de 0,25 % de la masse salariale de référence au titre du financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

b) 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2005, réparti à hauteur :

- de 0,15 % de la masse salariale de référence au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- de 0,40 % de la masse salariale de référence au titre du financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Un montant minimum de versement est fixé à hauteur de 50 € par entreprise.

11.2. Contributions des employeurs employant 10 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2004 les entreprises employant au moins 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalent à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence conformément aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution :

a) Un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence aux FONGECIF à compétences interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ;

b) Un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA dont elles relèvent en application des dispositions de l'annexe III *bis* de la convention collective nationale et de l'accord du 23 décembre 1998 (FAFSEA ou le cas échéant OPCAREG, à l'exclusion de tout autre OPCA), au titre du financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation ;

c) Le versement du solde de la contribution non utilisée au titre du plan de formation à l'OPCA dont elles relèvent (FAFSEA ou le cas échéant à l'OPCAREG).

Article 12

Dispositions diverses

12.1. Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou en partie par avenant se substituant de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

12.2. Accords d'entreprise

Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord, par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement, que dans un sens plus favorable au salarié.

12.3. Durée. – Application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois suivant son dépôt à la direction départementale du travail conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Le présent accord, à l'exception de l'article 13, est conclu pour une durée de 4 ans à compter de sa date d'application.

Dans les 6 mois précédent son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

12.4. Annexes

Dans les 6 mois suivant la date d'application du présent accord, les parties s'engagent à se réunir afin de négocier 2 annexes au présent accord :

- un guide de la fonction tutorale ;
- un guide de l'entretien professionnel.

Article 13

Dispositions abrogées ou modifiées

13.1. Les dispositions suivantes de l'annexe III *bis* de la convention collective nationale, du 22 mai 1995, sont abrogées ou modifiées à compter de la date d'application du présent accord :

13.1.1. Dispositions abrogées :

- article 3 ;
- article : « Bilan de compétence » ;
- point G de l'article 8 : « Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation » ;
- article 10 : « Capital temps de formation ».

13.1.2. Dispositions modifiées.

Les dispositions de l'annexe III *bis* de la convention collective nationale du 22 mai 1995 sont modifiées comme suit à compter de la date d'application du présent accord :

131.2.1. Modification de l'article 2 « Apprentissage » :

a) L'alinéa suivant : « Une fois par an, l'entreprise présentera au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'apprentissage » est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés conformément aux dispositions de l'article 10.13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. »

b) Au paragraphe « Rémunération » les termes « de l'article 10.24 de l'accord national interprofessionnel modifié du 3 juillet 1991 » sont remplacés par les termes « de l'article 10-21 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ».

13.1.2.2. Modification de l'article 8 point 1 « Programme pluriannuel » :

A la deuxième ligne du point 1 précité, le terme « triennal » est remplacé par le terme « pluriannuel ».

131.2.3. Modification de l'article 9 « Commission paritaire nationale pour l'emploi » :

Le 1^{er} paragraphe du point 2 « Missions » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes : « La CPNE est investie des différentes missions dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle prévue par la présente annexe et par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. »

13.2. Les dispositions du présent article sont conclues pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 12 mai 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Conseil national des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;

FGA-CFDT ;

CFE-CGC.