

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**

IDCC : 1405. – **EXPÉDITION ET EXPORTATION  
DE FRUITS ET LÉGUMES**

ACCORD DU 18 AVRIL 2006  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET0651016M  
IDCC : 1405

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective,

les parties signataires arrêtent ce qui suit :

PRÉAMBULE

*Objet du présent accord*

L'accès à la formation professionnelle constitue pour les salariés une opportunité d'évolution professionnelle et d'enrichissement personnel.

Trouver un juste équilibre entre les besoins des entreprises et les aspirations professionnelles des salariés est un exercice difficile mais nécessaire pour que les entreprises puissent développer leurs activités et créer des emplois.

La politique de formation professionnelle doit concourir à accroître le niveau de qualification de l'ensemble du personnel en développant leurs compétences professionnelles.

Compte tenu de la réforme de la formation professionnelle, les organisations signataires du présent accord se sont attachées à définir les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Cet accord permet aux entreprises et aux salariés de disposer d'éléments permettant de bâtir de réels parcours de professionnalisation pour les salariés.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que l'amélioration et la lisibilité du système de formation sont nécessaires afin de le rendre plus effectif et de mieux répondre aux enjeux de la formation.

Enfin, il est primordial de trouver une articulation harmonieuse entre les différentes actions de formation actuelles et les nouvelles modalités définies par la réforme de la formation professionnelle.

Le présent accord a pour objectif :

- de préciser le mode de financement de la formation professionnelle ainsi que la désignation de l'organisme collecteur ;
- de déterminer les modalités de mise en place dudit observatoire des métiers et des qualifications ;
- de définir les modalités de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation ;
- de définir les conditions de fonctionnement du DIF.

### **1. Financement de la formation professionnelle et désignation de l'organisme collecteur**

Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros, avant le 1<sup>er</sup> mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation, sous déduction des dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes, et des sommes versées à l'organisme collecteur OPCA2 ; cette dernière possibilité étant ouverte aux seuls adhérents actuels.

Au cas où l'entreprise ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement égal au reliquat constaté serait à faire à Intergros, le 28 février suivant.

Lesdites entreprises seront tenues également de verser à l'OPCA Intergros, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, 50 % de leur obligation légale au titre des actions de professionnalisation et des actions menées au titre du droit individuel à la formation ; sous réserve du versement d'une telle somme à l'organisme collecteur OPCA2, possibilité ouverte aux seuls adhérents actuels.

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

Les parties signataires conviennent d'adhérer à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications géré par Intergros.

Il a notamment pour mission :

- de déterminer les qualifications prévisibles ;
- d'opérer un travail d'analyse sur les métiers en établissant un répertoire, véritable dictionnaire des métiers spécifiques à la branche, ordonné selon les définitions déjà établies et décrivant pour chaque métier la mission, les activités, le niveau d'accès, et les compétences requises (savoir-faire principaux et connaissances associées à ces savoir-faire) ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et éventuellement de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises. Il se réunit 2 fois par an.

Il est confié à Intergros la création et la gestion du comité paritaire de pilotage dudit observatoire.

### **3. Contrats et périodes de professionnalisation**

#### **3.1. Contrats de professionnalisation**

##### **3.1.1. Objet des contrats de professionnalisation**

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004, les contrats de professionnalisation, ouverts aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi, se substituent aux contrats en alternance.

Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion de leur bénéficiaire, en leur permettant d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue par les classifications de l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi » de la convention collective nationale expédition et exportation de fruits et légumes et la commission paritaire nationale de l'emploi, et visée au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat de professionnalisation est basé sur les principes suivants :

- l'élaboration du parcours de formation en fonction des connaissances et particularités des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation, d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire du contrat et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la qualification recherchée ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

L'action de professionnalisation peut soit faire l'objet d'un contrat à durée déterminée, soit se situer au début d'un contrat à durée indéterminée. Elle est d'une durée maximale de 24 mois.

##### **3.1.2. Rémunération**

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans, et 75 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

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

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimal interprofessionnel de croissance ni à 90 % de la rémunération conventionnelle minimale.

### 3.2. Les périodes de professionnalisation

#### 3.2.1. Objet des périodes de professionnalisation

Des périodes de professionnalisation sont également ouvertes au profit des salariés.

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois et de participer au développement de leurs compétences ;
- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité.

Les périodes de professionnalisation peuvent permettre également aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit une qualification reconnue dans les classifications de l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi » de la convention collective nationale « Expédition et exportation de fruits et légumes ».

La période de professionnalisation peut donner lieu, préalablement ou postérieurement à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience réalisée pendant le temps de travail.

#### 3.2.2. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Les catégories de salariés bénéficiaires de ces périodes de professionnalisation sont les suivantes :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant de 1 an d'ancienneté minimum ;

- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, ainsi que les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- les salariés en situation de changement de filière professionnelle ;
- les salariés visés par une promotion ou une évolution vers des responsabilités d'encadrement ;
- les salariés visés par l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail du fait de leur handicap.

Des périodes de professionnalisation seront ouvertes à ceux qui ne disposent pas d'un premier niveau de qualification. Elles doivent permettre aux salariés ne disposant pas d'un niveau de formation initiale suffisant d'acquérir les savoirs de base indispensables en matière de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.

### 3.2.3. Modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives aux nombres de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés ;
- à la décision financière de l'OPCA de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA.

## 4. Droit individuel à la formation (DIF)

### 4.1. Définition

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, conformément à l'article L. 933-1 du code du travail, chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis* et sera arrondie à l'heure supérieure, à l'exception des salariés dont la durée du travail est égale ou supérieure à 3/5 de la durée légale du travail qui bénéficient d'un droit à DIF de 20 heures par année. Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année. 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. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

### 4.2. Modalités de mise en œuvre

Les droits sont acquis au titre de l'année civile.

Au titre de l'année 2004, tout salarié ayant une année d'ancienneté au 6 mai 2004 bénéficiera, au 31 décembre 2004, d'un crédit de 14 heures au titre du DIF. Pour ouvrir la possibilité à tout salarié de bénéficier de son DIF, ce dernier devra avoir cumulé un crédit de 20 heures au minimum.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année civile suivante. Un document sera remis au plus tard avec le dernier bulletin de paie du trimestre concerné.

Le droit individuel à la formation pourra s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail, et de préférence pendant les périodes de faible activité, si elles existent. Un bilan sera établi tous les 3 ans.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de base. Dans ce cas, s'il y a accord sur la formation, le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son droit individuel à la formation (DIF).

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son DIF, l'entreprise, ou L'OPCA dont elle aura fait le choix ou auquel elle adhère, est tenue 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 DIF, le montant de l'allocation formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation visés à l'article 2.1 du présent accord.

## 5. Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation ou d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 stagiaires. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet

de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

## **6. Application**

Les parties signataires conviennent que les entreprises et les établissements ne pourront pas, par accord d'entreprise ou d'établissement, déroger aux dispositions définies ci-dessus, sauf de manière plus favorable.

## **7. Durée, dépôt, entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent accord entrera en application le surlendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 avril 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Syndicat des fabricants de produits végétaux frais prêts à l'emploi.

### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

FGTA-FO.