

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**

IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

**ACCORD DU 26 DÉCEMBRE 2006**  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : *ASET0750168M*  
IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans la branche de l'hôtellerie de plein air, les 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 et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Les parties signataires soulignent leur attachement à une politique contractuelle fondée sur la négociation collective afin de permettre la prise en compte des spécificités et des besoins de la profession et de ses salariés.

Elles reconnaissent à ce titre le rôle essentiel de la formation professionnelle afin de favoriser la nécessaire adaptation de l'activité hôtellerie de plein air aux évolutions du secteur du tourisme, tant au niveau national qu'europpéen, et de permettre l'acquisition par les salariés d'une qualification ou de compétences reconnues ou leur adaptation aux évolutions et changements économiques, technologiques ou des conditions de travail.

TITRE I<sup>er</sup>

**CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD**

**Article 1.1**

*Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993, modifié par l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 3 de ladite convention en date du 25 octobre 1995.

## Article 1.2

### *Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle*

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

#### Publics prioritaires

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des PME-TPE constituent des publics prioritaires pour lesquels les objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent accord.

#### Objectifs de formation et d'actions

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés embauchés, en particulier les moins qualifiés ;
- favoriser l'insertion des personnes handicapées ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes fonctions que les hommes et dans des proportions au moins identiques à celles des hommes ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;
- développer l'attractivité de la branche pour une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine des services (accueil du client, connaissance des produits et de l'environnement touristique et culturel) ;
- renforcer la formation en gestion informatique et en langues étrangères ;
- favoriser toutes les actions de formation des salariés de la branche, leur permettant d'utiliser en toute sécurité et légalité des outils ou installations dans le cadre de leurs missions ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;

- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle pour pallier l'absence de diplômes et de titres professionnels concernant de nombreux métiers de la branche.

### Rôle et fonctions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée, d'une part, de présenter des propositions à la commission mixte paritaire (CMP), qui les adopte et, d'autre part, de mettre en œuvre les propositions validées par celle-ci.

Elle élaborera les orientations de formation, en s'appuyant sur toutes les données fiables concernant l'emploi et les métiers, principalement celles issues de l'observatoire prospectif de la branche.

### Article 1.3

#### *Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Afin de tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident de prendre des modalités concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (qu'il s'agisse de contrats de professionnalisation, de formations dans le cadre du plan de formation, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femmes et les hommes reflétant celle des effectifs de l'entreprise.

Les formations suivies par les femmes dans une entreprise devront être, à qualification égale, de niveau équivalent à celles suivies par les hommes.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif.

## TITRE II

### **OBSERVATOIRE PROSPECTIF ET ANALYTIQUE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

Les parties signataires conviennent que l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications pourra constituer un tronc commun pour les branches connexes ayant choisi l'AGEFOS en tant qu'OPCA.

Pour ce faire, les parties signataires déclarent mener dans les meilleurs délais des négociations spécifiques sur cette question afin d'aboutir à un accord ou avenant complémentaire au présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) assurera le rôle de comité paritaire de pilotage de l'observatoire.

Elle fixe les objectifs de l'observatoire et tiendra compte des résultats pour définir les priorités et les actions à court et long terme pour répondre aux besoins de la branche.

L'observatoire de branche sera alimenté par des informations émanant des hôtels de plein air, des partenaires territoriaux ou institutionnels de la branche. Les données issues de cet observatoire permettront d'ajuster et d'anticiper les besoins quantitatifs et qualitatifs de la branche en matière de qualifications pour les métiers référencés.

Le financement de l'observatoire de branche induit des frais qui sont financés prioritairement sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation, dans la limite du budget fixé par le comité paritaire de pilotage et dans le respect de la réglementation en vigueur.

### TITRE III INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIÉS

#### Article 3.1

##### *L'entretien professionnel*

Les parties signataires rappellent qu'au moins tous les 2 ans, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ont droit à bénéficier d'un entretien professionnel destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution prévisible du métier exercé et des souhaits émis par eux quant à leur évolution professionnelle.

L'entretien professionnel peut avoir lieu sur l'initiative du salarié ou de l'employeur ou de son représentant. L'employeur peut bénéficier d'un appui technique extérieur s'il le souhaite.

L'entretien professionnel est réalisé par l'entreprise selon les modalités suivantes :

- le personnel d'encadrement chargé de mener les entretiens est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise sont informés sur les conditions d'organisation de l'entretien professionnel ;
- chaque salarié est informé sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 2 semaines avant sa tenue ;
- l'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail, avec le supérieur hiérarchique direct du salarié ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise et le salarié en matière de propositions d'actions de formation, sont formalisées par écrit établi en double exemplaire. Un double du document est remis au salarié. Ce document sera remis au salarié dans un délai de 8 jours contre signatures conjointes des deux parties ;
- en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut être reçu par le responsable du niveau supérieur ou le chef d'établissement ;
- l'entretien professionnel peut avoir lieu simultanément ou séparément de l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise, ou de l'entretien annuel prévu pour les cadres sous forfaits annuels ;
- lors de la mise en place de l'entretien professionnel et pour tout nouveau salarié, une note explicative sur les objectifs et le déroulement de l'entretien sera remise au personnel concerné. Un modèle de note informative sera établi par la CPNEFP ;
- l'entretien professionnel doit être indépendant de toute négociation salariale.

Ces dispositions peuvent être complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

### **Article 3.2**

#### *Passeport formation*

Afin de favoriser la mobilité interne et externe des salariés, chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le salarié y indique les diplômes, titres, certifications, actions de formation, les activités tutorales exercées, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions prises en matière de formation lors des entretiens professionnels ou de bilans de compétences. La CPNEFP établira un modèle de passeport formation, qui tient compte en particulier des dispositions européennes pour les curriculum vitae, qui pourra être diffusé aux salariés pour application. Un accord d'entreprise peut proposer des informations complémentaires que le salarié a la faculté d'y faire figurer.

L'employeur ne peut, en aucun cas, exiger la présentation du passeport formation du salarié.

### **Article 3.3**

#### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences est réalisé sur l'initiative du salarié, en dehors du temps de travail, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation (CIF) ou du droit individuel à la formation (DIF).

Il peut être également réalisé sur l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation (voir art. 3.5 ci-après).

Le bilan de compétences est un droit pour les salariés ayant plus de 45 ans ou 20 ans d'expérience professionnelle et 1 an d'ancienneté. Ces catégories de salariés sont donc prioritaires.

Les salariés ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi en vigueur.

Afin de ne pas perturber l'organisation du travail, le nombre d'employés en congé pour bilan de compétences ou validation des acquis de l'expérience n'excède pas 1 personne à la fois ou au maximum 2 % de l'effectif.

### **Article 3.4**

#### *Validation des acquis de l'expérience*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider leur expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle, salariée ou non, ou d'une activité non professionnelle (associative, bénévole, syndicale) en vue d'acquies tout ou partie d'un diplôme, d'un titre

à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou/et figurant dans la classification de la convention collective de la branche HPA. Cette démarche ne peut être finalisée que sur l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation, dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi en vigueur. La durée maximale de ce congé est fixée à l'équivalent de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, ou 3 jours sur justificatif des heures d'accompagnement et des convocations à l'examen.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Il sera à disposition des salariés dans chaque entreprise.

### **Article 3.5**

#### *Dispositions communes au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience*

a) Les actions de bilans de compétences ou de validation des acquis de l'expérience peuvent être réalisées sur l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation avec le consentement du salarié. Le refus de sa part ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. En cas d'acceptation, une convention spécifique est conclue dans les deux cas.

b) Modalités de prise en charge des actions de VAE ou de bilan de compétences.

Les actions de VAE, de bilan de compétences, réalisées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ou du DIF après acceptation de l'OPCA concerné, doivent respecter les conditions de mise en œuvre respectives, en particulier du financement, prévues pour chacun des dispositifs dans la branche HPA.

Un salarié peut à titre personnel réaliser un bilan de compétences ou une VAE en dehors de son temps de travail. En cas de non-prise en charge par son OPCA ou par le FONGECIF, le salarié en assurera le financement, sauf disposition plus favorable de son employeur.

## **TITRE IV**

### **LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

#### **Article 4.1**

##### *Le plan de formation de l'entreprise*

Toutes les entreprises, quel que soit leur nombre de salariés, peuvent élaborer un projet de plan de formation annuel ou pluriannuel en vue notamment d'une gestion prévisionnelle des carrières et des emplois dans l'entreprise prenant en compte les évolutions économiques et technologiques.

Le plan de formation contient 3 types d'actions :

a) Les actions d'adaptation qui ont pour objet l'adaptation du salarié à son poste de travail et constituent un temps de travail effectif rémunéré comme tel.

b) Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le temps de formation peut dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Le dépassement ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel, et ne donne pas lieu à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié, sous réserve du respect des durées maximales du travail et des temps de repos fixés par la loi et la convention collective applicable. Pour le personnel cadre sous forfait annuel en jours ou en heures, le dépassement ne s'impute pas sur le forfait dans la limite de 4 % de celui-ci.

c) Les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions se dérouleront pendant le temps de travail, principalement en profitant des périodes de basse saison. Si exceptionnellement, l'organisation du travail ne le permet pas, ces actions peuvent être effectuées, tout ou partie, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, un accord écrit entre le salarié et l'employeur doit être formalisé, cet accord pouvant être dénoncé par le salarié dans les 8 jours suivants. Le refus du salarié ou la dénonciation de son accord ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement. Par ailleurs les actions de développement des compétences ne peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail que dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les cadres sous forfait annuel en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Le dépassement en heures supplémentaires ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel et ne donne pas lieu à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 80 heures par an et par salarié.

Cependant si les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, elles donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié.

Enfin, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements réciproques :

- le salarié s'engageant à suivre avec assiduité la formation et satisfaire aux évaluations prévues ;
- l'employeur s'engageant à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

## **Article 4.2**

### *Le droit individuel à la formation (DIF)*

a) Objectif.

Le droit individuel à la formation a pour objet de permettre à tout salarié justifiant d'un minimum d'ancienneté de se constituer un capital de temps qu'il pourra utiliser pour suivre des actions de formation à son initiative,

mais avec l'accord de l'employeur. Les salariés en contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage ne sont pas concernés par le dispositif du DIF.

b) Conditions.

1. *Contrat à durée indéterminée*

Dans la branche de l'hôtellerie de plein air, tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée portée à 21 heures.

Le droit au DIF s'acquiert au terme d'une année entière, à terme échu, à partir de l'ouverture du droit. La date d'ouverture du droit est fixée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, tout salarié à temps plein justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, acquiert un droit à DIF de 21 heures par an.

Dispositions transitoires (afin de concilier l'application antérieure de la loi du 4 mai 2004 et les dispositions des alinéas ci-dessus du présent article) :

- l'ancienneté d'au moins 1 an ayant été déjà comptabilisée à compter de la date d'application de la loi, soit à compter du 7 mai 2004, les premières heures capitalisées au titre du DIF légal, soit 20 heures, ont donc été mobilisées à compter du 7 mai 2005 pour les salariés remplissant les conditions (CDI à temps plein ayant 1 an d'ancienneté) ;
- les salariés sous CDI, qui avaient au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 7 mai 2005, bénéficieront de 14 heures supplémentaires au titre du DIF pour la période allant du 7 mai au 31 décembre 2005, utilisables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006. Ces heures se cumuleront avec les droits déjà acquis (soit 20 heures, sauf utilisation de tout ou partie des droits intervenue avant le 31 décembre 2005) et ceux dont les salariés bénéficieront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 et les années suivantes (dans les limites fixées au présent article, paragraphe b 3 ci-dessous).

Pour les salariés sous CDI à temps partiel inférieur à 80 % d'un temps plein, la durée du DIF acquis est calculée *pro rata temporis*. Les mêmes principes que ci-dessus s'appliquent.

Pour les salariés sous CDI à temps partiel égal ou supérieur à 80 % d'un temps plein, leurs droits à DIF seront calculés comme pour les salariés sous CDI à temps plein.

2. *Contrat à durée déterminée*

Il est rappelé que les salariés titulaires d'un CDD bénéficient du DIF dès lors qu'ils ont travaillé sous CDD pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois. La durée du droit individuel à la formation des CDD, dont les saisonniers, est fixée au prorata de la durée du contrat de travail sur la base du crédit de 21 heures par an. Une double proratisation est effectuée en cas de CDD à temps partiel de moins de 80 %.

3. *Dispositions communes aux contrats CDI et CDD*

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte (loi du 23 mars 2006).



Il en est de même en cas d'accident du travail dans la limite de 1 an. Pour tout autre motif, un décompte *pro rata temporis* des périodes de suspension du contrat de travail au-delà de 2 mois calendaires d'absence sera effectué pour le calcul des droits au DIF.

Les salariés peuvent cumuler leur droit à DIF d'une année sur l'autre dans la limite de 126 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein ou à temps partiel égal ou supérieur à 80 %, et quel que soit le nombre d'années cumulées dans la limite de 126 heures pour les salariés à temps partiel.

#### 4. Information sur les droits acquis

L'employeur doit informer annuellement et par écrit les salariés sur le total de leurs droits acquis au titre du DIF, selon des modalités déterminées au niveau de l'entreprise. Concernant les CDD, ils seront informés :

- sur les modalités du DIF par le livret d'accueil du nouvel embauché mis en place dans la branche professionnelle (ou éventuellement, par des clauses informatives dans le contrat de travail) et sur les différents dispositifs de formation ouverts aux CDD par le bulletin BIAF (bordereau d'information sur l'accès à la formation), obligatoirement remis à chaque salarié en CDD, sauf cas particuliers prévus par la loi, en même temps que le contrat de travail à durée déterminée ;
- sur leurs droits acquis, à l'issue de leur contrat de travail, par le biais de leur bulletin de salaire du dernier mois de travail ou le solde de tout compte.

#### c) Modalités de mise en œuvre.

##### 1. Contrats à durée indéterminée

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du DIF est l'initiative du salarié, sur demande écrite et au minimum 2 mois avant le départ en formation. Cette mise en œuvre se fait en liaison avec l'entreprise et avec l'accord de l'employeur quant au choix de l'action de formation. L'employeur doit répondre au salarié dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande. Les salariés peuvent exprimer leurs demandes lors des entretiens professionnels.

L'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêtée par écrit, après accord entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies par la branche. Les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- 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 ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP-HPA.

Les objectifs prioritaires au niveau de la branche sont définis par la CPNEFP de la branche et validés par la commission mixte paritaire.

Sont définies, au jour de la signature du présent accord, comme actions de formation prioritaires dans le cadre du DIF pour la branche HPA les formations suivantes :

- le développement des compétences dans le domaine de l'accueil et du conseil aux clients ;

- l'acquisition ou le renforcement des connaissances ou techniques liées à l'activité professionnelle et à la sécurité ;
- le développement des compétences dans les relations humaines, la gestion, l'environnement et la logistique.

Ces priorités seront examinées et complétées, au moins 1 fois par an, par la CPNEFP de la branche, puis validées par la CMP.

Les actions de formation au titre du DIF se dérouleront en dehors du temps de travail (hors repos hebdomadaire), sauf si les deux parties s'accordent pour que ces actions de formation soient effectuées en tout ou partie pendant le temps de travail, principalement en profitant des périodes de basse saison.

Les heures de formation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation de même montant que celle prévue dans le cadre des actions de développement de compétences du plan de formation. Les heures de formation pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération normale du salarié.

## *2. Contrats à durée déterminée*

Les demandes d'utilisation des droits acquis au titre du DIF lors de contrats à durée déterminée sont faites par les personnes concernées sur présentation de leurs documents BIAF, auprès de l'organisme FONGECIF qui gère les droits DIF des CDD.

Les formations se déroulent en dehors du temps de travail et après expiration du contrat de travail, sauf accord des parties.

Le FONGECIF dont dépend le demandeur gère le dossier en fonction des règles en vigueur dans cet organisme et compte tenu des dispositions légales concernant le DIF des CDD au jour de la demande (mutualisation des fonds, formations prioritaires, publics prioritaires, appel de fonds...).

### *d) Conditions de transférabilité du DIF.*

En application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail, il y a transférabilité du DIF en cas de cession ou de transmission de l'entreprise. De même, le DIF est transféré en cas de mutation d'un salarié dans le cadre de groupes pour leurs sociétés filiales.

Le cédant fera figurer sur la fiche signalétique de transfert des droits acquis du salarié au titre du DIF, ainsi que les formations en cours.

Cependant, le cédant, s'il le souhaite, a la possibilité de valoriser le DIF au lieu de le transférer. Dans ce cas le DIF sera valorisé sur la base du taux horaire moyen du salarié.

### *e) Conditions d'utilisation du DIF en cas de licenciement ou démission.*

Les heures de formation acquises par le salarié au titre du DIF peuvent être utilisées dans les conditions ci-dessous, en cas de licenciement économique ou non (sauf faute lourde) ou en cas de démission :

- le salarié doit être informé dans la lettre de licenciement de ses droits acquis au titre du DIF et des conditions applicables ;
- le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer

tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée avant la fin du préavis, exécuté ou non, en cas de licenciement, ou engagée avant la fin du préavis en cas de démission. A défaut de cette demande ou de cet engagement, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

f) Désaccord persistant sur le choix de l'action de formation.

Les parties signataires rappellent que lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, le salarié bénéficie de la part du FONGECIF dont il relève d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF régional dont il dépend. Dans ce cas, conformément à l'article L. 933-5 du code du travail, l'entreprise est tenue de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

### **Article 4.3**

#### *Le contrat de professionnalisation*

a) Bénéficiaires.

Peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation :

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

b) Objectifs.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP de branche, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de l'HPA ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

c) Conditions de mise en œuvre.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s), en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises ;
- la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de 6 à 12 mois.

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

Ces durées peuvent être portées par dérogation jusqu'à 24 mois, pour l'obtention de diplômes, titres ou qualifications professionnelles référencés prioritaires par la CPNEFP de l'HPA, et qui nécessitent une action de professionnalisation comprise entre 12 et 24 mois.

La liste des diplômes, titres ou qualifications professionnelles référencés prioritaires, les dérogations de durées devront être revus au moins tous les 3 ans.

L'alternance des contrats ou actions de professionnalisation devra tenir compte du caractère saisonnier de l'activité et, en particulier, des périodes de fermeture des établissements de la branche.

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 la qualification professionnelle prévue au contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés 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 maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation, sous réserve d'un avenant au contrat de travail et de leur financement.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation ont une durée au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation d'un CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée de ces actions peut être augmentée sur proposition de la CPNEFP de la branche et validation par la commission mixte paritaire, dans les conditions suivantes :

- pour les publics dont le niveau de formation initiale nécessite de reprendre des savoirs de base ;

- pour des publics en réinsertion (par exemple dans des GEIQ) ;
- pour des diplômés mettant en œuvre de nombreuses compétences. (employé polyvalent).

Dans ces cas, la CPNEFP de branche proposera des critères dérogatoires :

- la partie « parcours de formation » pourra représenter jusqu'à 33 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI.
- les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement pourront représenter jusqu'à 12 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI.

#### d) Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation.

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation est déterminée de la façon suivante, selon les dispositions réglementaires en vigueur :

1. Pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du SMIC ou 65 % du SMIC pour les jeunes dont la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau ;

2. Pour les jeunes entre 21 et 26 ans : 70 % du SMIC ou 80 % du SMIC pour les jeunes dont la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau ;

3. Pour les salariés de plus de 26 ans : leur rémunération ne peut être inférieure ni à 100 % du SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé.

#### e) Prise en charge financière.

Conformément à l'article L.983-1 du code du travail, la participation financière de l'OPCA de branche aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base de forfaits horaires établis à ce jour sur les bases suivantes :

- Actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques (y compris les frais pédagogiques, rémunérations, cotisations et contributions légales et conventionnelles, frais de transport et d'hébergement...) : 9,15 €/heure.

Ce taux pourra être révisé en fonction des évolutions législatives ou réglementaires ou en fonction de projets spécifiques définis par la CPNEFP de l'HPA, notamment concernant les CQP de la branche.

Ainsi, la CPNEFP-HPA pourra tenir compte de la part importante d'achat de matériaux dans le coût de la formation et/ou de la part importante des actions d'accompagnement pour des publics en difficulté, et majorer de 50 % à 100 % le taux de prise en charge réglementaire.

- Financement de la fonction tutorale : dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par tuteur salarié bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois et sous réserve que ledit tuteur ait suivi une formation spécifique au tutorat dans les 5 années qui précèdent le début du contrat et sous réserve que la période de formation arrive à son terme.

Si le contrat ou la période de professionnalisation d'un CDI n'arrive pas à son terme, le montant de la fonction tutorale est proratisé.

– Financement de la formation de tuteurs : dans la limite de 15 €/heure (durée maximale de 40 heures).

#### **Article 4.4**

##### *Période de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de certains salariés sous CDI susceptibles de rencontrer des difficultés professionnelles.

Elles sont ouvertes à 5 catégories de salariés :

- les salariés dont la qualification est insuffisante ;
- les salariés comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- les salariés qui reprennent leur activité après un congé maternité ou un congé parental d'éducation ;
- les travailleurs handicapés.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet :

- soit d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- soit de suivre une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la branche.

Les périodes de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Toutefois, elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail sur l'initiative du salarié dans le cadre du DIF, après accord écrit du salarié et de l'employeur ou sur l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié. Dans ces deux derniers cas, la rémunération du salarié répond aux règles respectives applicables au DIF ou du plan de formation définies dans le présent accord.

#### **TITRE V**

### **RÔLE DU TUTEUR, DE L'ENCADREMENT, DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **Article 5.1**

##### *Rôle du tuteur*

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et la période de professionnalisation.

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi, l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et le décret 2004-968 du 13 septembre 2004, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, si ce n'est l'employeur lui-même ni un de ses collaborateurs non salariés.

Le tuteur, salarié ou non, doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur, au sein d'une entreprise, ne peut suivre simultanément que 2 salariés, que ceux-ci soient en contrat de professionnalisation, en apprentissage ou en période de professionnalisation, sauf dans le cas particulier des GEIQ où le tutorat est exercé par le GEIQ.

Dans le cas où le salarié serait en formation dans plusieurs entreprises, un tuteur sera nommé au sein de chaque entreprise.

Dans l'intérêt du salarié en formation, le tuteur, qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat ou de la période de professionnalisation d'un CDI, des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale ;
- de lui transmettre ses savoirs et compétences en rapport avec la qualification recherchée ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il soit pour autant pénalisé dans sa rémunération. Il sera tenu compte des nouvelles compétences acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs. Les salariés qui exerceront une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficieront d'une prime de tutorat, sauf si l'entreprise n'a pas pu obtenir l'aide au financement de la fonction tutorale prévue à l'article 4.3 *e* ci-dessus. Cette prime sera égale à 2 % du salaire mensuel brut de base multipliés par le nombre de mois de tutorat et sera versée au plus tard à l'issue du contrat et/ou de l'action de professionnalisation.

## **Article 5.2**

### *Rôle de l'encadrement*

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment :

- en l'informant sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilans de compétences ;
- et en assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

### Article 5.3

#### *Rôle des représentants du personnel*

Les signataires du présent accord rappellent les dispositions suivantes applicables à l'égard des représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise :

- le comité d'entreprise ou les comités d'établissements et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront informés et consultés chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise qui seront prises en compte dans l'élaboration du plan de formation de l'année suivante ;
- le comité d'entreprise ou les comités d'établissements et le comité central d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés chaque année au cours de 2 réunions spécifiques sur les plans de formation ;
- au cours de la première de ces réunions, qui doit se tenir avant le 15 novembre, il est présenté le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- au cours de la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;
- les documents visés à l'article D. 932-1 du code du travail doivent être remis aux membres du comité d'entreprise ou des comités d'établissement et du comité central d'entreprise ou aux délégués du personnel 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés ;
- dans le cas où il existerait une commission formation, ses membres recevront les différents documents 3 semaines au moins avant leur réunion destinée à préparer les travaux et les délibérations du comité ;
- le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en stage ;
- les délégués syndicaux, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont destinataires des mêmes informations et documents que les comités.

En outre, les institutions représentatives du personnel (IRP), lorsqu'elles existent dans l'entreprise, sont tenues informées tous les 6 mois :

- de la conclusion des contrats de professionnalisation, de leur nature (CDD ou CDI), des diplômes ou titres qu'ils visent et, au terme des contrats à durée déterminée, de la situation de chaque salarié ;
- des demandes d'exercice du DIF, des formations demandées et des suites données ;
- des demandes de période de professionnalisation faites par les salariés, des formations visées et de l'issue de ces formations ;
- de la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations.

Enfin, le comité d'entreprise concourt à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et à l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Pour ce faire, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel seront consultés sur les moyens à mettre en œuvre pour faciliter la plus large information concernant les axes de formation retenus.



Les moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour accomplir leur mission en matière de formation sont ceux reconnus par la réglementation en vigueur et par les dispositions du titre VII de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

## TITRE VI DISPOSITIONS FINALES

### Article 6.1

*Portée de l'accord*

Un accord local, régional, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger au présent texte que par des dispositions plus favorables aux salariés.

### Article 6.2

*Formalités. – Extension. – Date d'application*

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre de organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 26 décembre 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNHPA.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA-FO ;

CFE-CGC ;

CGT ;

Fédération des services CFDT ;

CFTC.