

Convention collective nationale

IDCC : 953. – **CHARCUTERIE DE DÉTAIL**
(10^e édition. – Février 2004)

AVENANT N° 101 DU 24 SEPTEMBRE 2004
RELATIF AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET0451033M
IDCC : 953

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant est conclu en application des articles L. 981-1 et suivants du code du travail résultant de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004. Il a pour objet de fixer les modalités d'application des dispositions relatives aux contrats de professionnalisation en faveur des salariés des entreprises situées sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM et exerçant l'une des activités visées dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie.

Article 2

Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif d'acquérir une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus en vue de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emplois de 26 ans et plus.

Il comporte :

- des enseignements généraux, professionnels, technologiques dispensés par des organismes de formation agréés par la commission nationale paritaire de l'emploi ;

- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

Article 3

Engagements réciproques du contrat de professionnalisation

L'employeur s'engage à assurer au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec l'objectif visé pendant la durée du contrat à durée déterminée ou pendant l'action de professionnalisation prévue dans le contrat à durée indéterminée.

Il doit désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de suivre sa progression dans la professionnalisation.

Le tuteur doit être titulaire du diplôme préparé ou justifier de 5 ans d'exercice de l'activité. Il peut être invité à suivre une formation à ce rôle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Article 4

Priorités d'accès aux contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit être réservé, en priorité, aux embauches comportant une formation agréée par la commission nationale paritaire de l'emploi, débouchant sur une qualification reconnue dans la convention collective.

Il est expressément précisé :

- que la préparation au CAP et au BEP doit normalement se faire dans le cadre du contrat d'apprentissage ;
- que la préparation aux diplômes complémentaires ou d'un niveau supérieur au CAP ou au BEP, entre également dans le cadre du contrat d'apprentissage, notamment lorsqu'ils sont préparés dans des CFA ;
- que le contrat de professionnalisation est prioritairement destiné à la préparation à la mention complémentaire traiteur, au BP, au BAC professionnel, au BAC commerce et à l'obtention du certificat de qualification traiteur organisateur de réceptions, dont les programmes ont été définis avec le concours de la CPNE de la profession ;
- qu'en dehors de ces priorités, le recours au contrat de professionnalisation est également ouvert aux personnes âgées de 26 ans et plus, pour les formations relevant normalement de l'apprentissage ou les diplômes énumérés à l'alinéa 3.

Article 5

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat écrit qui peut être à durée déterminée ou indéterminée. Il est déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

La durée de professionnalisation est fixée à :

- 12 mois pour la mention complémentaire traiteur ;
- 24 mois :
 - pour les contrats débouchant sur le BP, BAC professionnel, BAC commerce et l'obtention du certificat de qualification « traiteur organisateur de réceptions » dont les programmes ont été définis avec le concours de la CPNE de la profession ;
 - pour les personnes de plus de 26 ans pour les formations relevant normalement de l'apprentissage ou les diplômes énumérés à l'article 4, alinéa 3.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, la durée du contrat correspond à la durée de professionnalisation.

Lorsqu'elle est prévue par embauche en contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe normalement en début de contrat. Elle peut aussi, par accord écrit des parties, démarrer à la date d'entrée en formation hors entreprise lorsque le contrat vise l'obtention d'un des diplômes visés à l'article 4, alinéa 3.

Article 6

Renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 7

Durée de l'action de professionnalisation hors entreprise

Pour les actions prioritaires définies à l'article 4, la durée minimale de formation hors entreprise est fixée à 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, en fonction de l'objectif poursuivi.

Article 8

Rémunération du salaire en contrat de professionnalisation

La rémunération du salarié pendant le contrat de professionnalisation est fixée conformément à la réglementation en vigueur.

Il est précisé que, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec un jeune titulaire d'un CAP, d'un BEP ou d'un titre supérieur professionnel reconnu dans la grille des qualifications, la rémunération est fixée au SMIC.

Conformément à la loi, pour les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de 26 ans et plus, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue dans la grille des salaires.

Article 9

Statut du salarié en contrat de professionnalisation

Le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres membres du personnel dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec sa formation.

Pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, il est exclu des effectifs sauf pour la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles.

Le temps de formation est assimilé à du temps de travail.

Article 10

Date d'entrée en vigueur

Les dispositions prévues par le présent avenant sont applicables à compter du 1^{er} octobre 2004, comme prévu par la loi du 4 mai 2004.

Article 11

Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 septembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs (CNCT).

Syndicats de salariés :

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;

Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires, et des cuirs et peaux (FNAA-CFE) CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.