

ACCORD du 12 avril 2005
concernant la formation professionnelle
Dans les entreprises Relevant des
Activités industrielles de boulangerie-pâtisserie

PREAMBULE

L'objectif du présent accord est de définir les moyens financiers mis en oeuvre dans le secteur des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie pour développer la formation professionnelle dans le cadre des dispositions issues de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que celles issues de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Les entreprises industrielles de boulangerie et de pâtisserie font du développement des compétences un axe majeur de leur politique sociale afin de répondre aux préoccupations des entreprises et des salariés.

La période actuelle est caractérisée à la fois par le renforcement des politiques de qualité, notamment dans les filières alimentaires, en réponse aux exigences accrues de sécurité sanitaire, et par la nécessaire adaptation aux besoins et aux attentes des clients et des consommateurs.

Face à ces enjeux, auxquels s'ajoutent les difficultés grandissantes de recrutement et les déficits de compétence dans certains domaines, les entreprises de la branche doivent mettre en place et développer les moyens pour améliorer la formation initiale et continue des salariés.

C'est la raison pour laquelle, les signataires s'accordent pour considérer la formation comme une partie intégrante du parcours professionnel, cette motivation étant partagée par les salariés et l'entreprise.

Les signataires entendent à travers le présent accord :

- permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation mis en oeuvre dans les entreprises et du droit individuel à la formation, adaptées au secteur des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie,
- développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation,
- assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans la branche grâce à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP),
- poursuivre les efforts pour l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, avec le renforcement de la culture tutorale.

Ainsi, les parties signataires du présent accord arrêtent les deux grandes orientations générales suivantes :

- la personnalisation de la formation qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes ainsi que les projets du salarié et la professionnalisation qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son activité au

regard des besoins et projets de l'entreprise. En effet, la personnalisation et la professionnalisation sont au cœur des évolutions et de l'impulsion que les parties signataires veulent donner à la formation continue,

- l'adaptation de la formation aux possibilités et aux aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises.

TITRE I – Contrat et période de professionnalisation

A compter du 1^{er} octobre 2004, les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, dont la prise d'effet a été maintenue jusqu'au 15 novembre 2004 par la lettre DGEFP du 11 juin 2004, ont été remplacés par le contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes de moins de 26 ans.

De même, certains salariés présents dans l'entreprise pourront compléter leur formation ou l'actualiser dans le cadre d'une période de professionnalisation.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord ont souhaité développer la professionnalisation afin de permettre, par une personnalisation des parcours de formation, une meilleure égalité d'accès entre les hommes et les femmes à la formation professionnelle continue et ainsi favoriser la mixité, l'égalité et l'évolution professionnelle dans le secteur.

Les parties signataires confirment que la vocation première et prioritaire des actions de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans la profession de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles, ainsi que de maintenir dans leur emploi les salariés déjà actifs.

Article 1 – Le contrat de professionnalisation

1.1 – Objet du contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche,
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit figurant dans une liste établie par la CPNEFP.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, s'agissant d'un contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un 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 favorise son accession à une qualification professionnelle.

1.2 – Public concerné

Pour favoriser leur accès à l'emploi et aux métiers proposés par les entreprises ayant des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie, le contrat de professionnalisation est

ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaite compléter leur formation initiale.
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

1.3 – Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la période de professionnalisation a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, celui-ci est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat à durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation peuvent être portées à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la formation suivie, ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle ou un diplôme d'état, le justifie.

1.4 – Durée de la formation théorique

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

1.5 – Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois, dans les conditions prévues à l'article 1.3, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
- de la maternité,
- de la maladie,
- d'un accident du travail,
- de la défaillance de l'organisme de formation.

1.6 – Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 75 % du SMIC.

Pour les titulaires d'un « Bac-Pro », d'un Brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, âgés de moins de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du SMIC.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation pendant le contrat à

durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100% du SMIC, sans que celle-ci soit inférieure à 85% de la rémunération minimale conventionnelle de la branche pour le poste effectivement occupé..

Article 2 – La période de professionnalisation

2.1 – Objet de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle des salariés en contrat à durée indéterminée.

Ainsi, les actions de formation de la période de professionnalisation ont pour objectif de permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification, dans le cadre des priorités définies à l'article 5 du titre II du présent accord :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche,
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit figurant dans une liste établie par la CPNEFP

2.2 – Public concerné

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est inadaptée au regard de l'évolution des technologies et des organisations du travail,
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du Travail.

2.3 – Mise en oeuvre de la professionnalisation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF),
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du Code de Travail.

Article 3 – Prise en charge des coûts de la professionnalisation

L'OPCA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire fixé par décret.

Les dépenses exposées par les employeurs au-delà du montant forfaitaire sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Article 4 – Tutorat

4.1 – Principe

Afin de contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement de la transmission des compétences au sein des entreprises, le tutorat doit être renforcé et développé dans les activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie.

4.2 – Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles pour le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.

Au-delà de la fonction tutorale ainsi décrite, les signataires considèrent la compétence tutorale comme transversale, relevant d'une culture à déployer pour chacun dans l'entreprise, à l'égard de tout nouvel embauché, quel que soit son statut. Cette culture doit contribuer à la qualité de l'accueil, à la communication des messages essentiels comme ceux relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation. Toute démarche visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la nécessité de partager ses compétences, est encouragée.

4.3 – Choix du tuteur

L'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de deux 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.

4.4 – Organisation du tutorat et formation

Préalablement à l'exercice de la fonction tutorale, le salarié bénéficie à sa demande d'une formation spécifique incluant les objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation sera prise en charge par l'OPCA.

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation : ils incitent donc les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Le tuteur rend compte de sa mission à son employeur.

TITRE II – Droit Individuel à la Formation (DIF)

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Se référant aux accords interprofessionnels du 20 septembre et du 5 décembre 2003 ainsi qu'à la loi du 4 mai 2004, les parties souhaitent mettre en place un droit individuel à la formation répondant aux spécificités des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie.

Article 1 – Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle, accident du travail, congé de maternité et de paternité, congés payés, le salarié continue de s'ouvrir droit au DIF.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L 933-1 et suivants du Code du Travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appréciera au 31 décembre de chaque année. Ainsi, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée qui justifient, au 31 décembre 2004, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2005, du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures.

A titre exceptionnel, les salariés entrés en cours d'année 2004 bénéficieront d'un DIF intégrant les droits prorata temporis acquis entre la date d'embauche ~~au~~ et le 31 décembre 2004.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au 31 décembre au titre du DIF, au plus tard le dernier jour du mois suivant la fin de la période de référence.

Les signataires conviennent d'adapter le DIF à l'attention des personnes reconnues handicapées en catégories B ou C. Elles bénéficient d'une majoration de 25 % de leur DIF, lorsqu'un accord est formalisé avec leur employeur sur la formation suivie.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un droit individuel à la formation déterminé dans les conditions suivantes :

- 20h par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 1200 heures par an.
- 15h par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est supérieure à 800 heures et inférieure ou égale à 1200 heures.
- 10h par an pour les salariés dont la durée de travail effectif est inférieure ou égale à 800 heures.

Pour l'application des présentes dispositions, il est possible de substituer à la période courant du 1^{er} Janvier au 31 Décembre de chaque année, toute autre période de douze mois consécutifs.

Article 2 – Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé prorata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article 3 – Mise en oeuvre du DIF

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur notamment dans le cadre de l'entretien professionnel ou d'une demande écrite du salarié.

Dans la branche, le DIF a pour objet de favoriser toute formation débouchant sur une qualification :

- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de branche,
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit figurant dans une liste des formations prioritaires établie par la CPNEFP.

3.1 – Demande du salarié

3.1.1 – Action de formation

L'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définie à l'article 5 ci-après.

La demande du salarié doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation,
- intitulé de l'action,
- modalités de déroulement de l'action,
- durée de l'action, date de début et de fin de l'action,
- coût de l'action,
- dénomination du prestataire pressenti,
- programme de la formation souhaitée.

3.1.2 – Action de bilan de compétences

L'accord ou la demande doit comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences, dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le FONGECIF.

3.1.3 – Action de validation des acquis de l'expérience

L'accord ou la demande doit comporter les mentions suivantes :

- diplôme, titre ou certificat de qualification postulé,

- dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
- dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

3.2 – Réponse de l'employeur

Suite à la demande écrite du salarié, l'employeur dispose d'un délai d'un mois à réception d'un dossier complet, tel que défini à l'article 3.1. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

3.2.1 – Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié concluent un accord relatif à la mise en oeuvre du DIF contenant les éléments suivants :

- le programme de la formation,
- la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation,
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail).

3.2.2 – Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il doit refuser par écrit au salarié le suivi de l'action de formation.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le FONGECIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du Code du travail.

Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront informés annuellement du suivi des demandes au titre du DIF.

Article 4 – Exercice du DIF

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le Code du travail.

Pendant 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.

Article 5 – Nature des actions de formation

Les parties signataires souhaitent que le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF soit arrêté conjointement au cours d'un entretien à l'initiative du salarié ou de l'employeur, et notamment au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou pendant la période de professionnalisation sans les suppléer.

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie.

Dans cette perspective, elles jugent prioritaires les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers de la boulangerie, pâtisserie, viennoiserie
- qualité,
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments,
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle,
- ressources humaines, management et gestion des entreprises,
- montage et maintenance des équipements,
- transport, manutention, magasinage, logistique,
- achat, vente, négociation commerciale, marketing,
- finances, comptabilité, gestion,
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion,
- communication et information,
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des conditions de travail,
- environnement et risques industriels,
- développement durable,
- réglementation professionnelle,
- développement personnel, alphabétisation, savoirs de base,
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois existants dans les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

Article 6 – Dispositions financières

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue ou sur la contribution de 0,50 % versée au titre du financement des périodes de professionnalisation lorsque l'action de formation répond aux critères définis dans la limite des financements disponibles.

Article 7 – Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation tel que défini à l'article 4 ci-dessus, correspondant aux heures acquises au titre du DIF, et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences

ou d'une action de validation des acquis de son expérience.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense de l'exécuter par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Article 8 – Mutation d'un salarié

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du Code du travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

TITRE III – Dispositions diverses

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche signataire du présent accord et par exception :

- aux entreprises dont le code NAF ne relève pas de la branche et ne relève à titre obligatoire d'aucune autre branche mais qui appliquent volontairement la convention collective des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles,
- aux entreprises à activités multiples, pour tous leurs établissements dès lors que l'activité principale de l'entreprise relève du champ d'application de la convention collective des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles,
- aux sociétés holding des sociétés auxquelles cet accord s'applique,
- aux organisations professionnelles et groupements d'entreprises du secteur de la boulangerie et de la pâtisserie industrielles,
- aux organismes ou entreprises qui ont des liens économiques, juridiques ou de quelque autre nature avec les entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles et dont l'activité est en rapport avec celle-ci et qui demandent leur adhésion à titre individuel. Les demandes d'adhésion individuelle doivent être agréées par le conseil d'administration de l'OPCA,
- aux comités d'entreprises des entreprises relevant du champ de cet accord, pour leurs propres salariés.

Article 2 – Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 3 – Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé conformément à l'article L.132-8 du Code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

Si un nouvel accord est signé dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

A défaut d'accord dans ce délai de 12 mois, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant ce délai.

Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets.

Article 4 – Abrogation des dispositions antérieures

Le présent accord abroge les éventuelles dispositions ayant le même objet, contenues dans les accords antérieurs.

Article 5 – Non dérogation

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 6 – Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet dès sa signature. Son extension sera demandée au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

Article 7 – Conditions d'application de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle,
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord,
- et dans un délai de deux ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Fait à Paris, le 12 avril 2005

FEDERATION DES ENTREPRISES DE BOULANGERIE ET PATISSERIE FRANCAISES

GROUPEMENT INDEPENDANT DES TERMINAUX DE CUISSON (GITE)

FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE C.F.D.T.

FEDERATION DES SYNDICATS C.F.T.C. « COMMERCE, SERVICE ET FORCE DE VENTE »(CSFV)

FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE – C.F.E. - C.G.C.

FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE DE L'ALIMENTATION,DES
TABACS ET DES SECTIONS CONNEXES – F.G.T.A. – F.O.

FEDERATION NATIONALE AGROALIMENTAIRE ET FORESTIERE – F.N.A.F. - C.G.T.