

Formation professionnelle

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 1994 relatif au financement de la formation professionnelle

(Étendu par arrêté du 11 octobre 1995, JO 21 octobre 1995)

Article 1

ADHÉSION À L'A.F.O.S. - P.M.E.

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'A.F.O.S. - P.M.E., sous la condition résolutoire de la création d'une section professionnelle spéciale réservée au Textile Habillement.

Article 2

CHAMP D'APPLICATION

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, référencées sous les codes NAF 52.4A et NAF 52.4C.

Article 3

RESSOURCES DE LA SECTION

Les ressources de la section sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective dont le versement à la section est rendu obligatoire en application des dispositions ci-après :

Les contributions sont :

Pour toutes les entreprises :

0,2 % de la taxe d'apprentissage qui, conformément aux dispositions de l'article 10-16 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, n'a pas fait l'objet d'un versement direct par l'entreprise à un ou plusieurs C.F.A. A l'occasion de ce versement, l'entreprise peut faire état de ses souhaits d'affectation à un ou plusieurs C.F.A. de son choix (1).

Pour les entreprises de dix salariés au moins :

- la totalité de la contribution de 0,4 % due au titre de la formation en alternance des jeunes conformément aux dispositions de l'article 20-12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;

0,1 % maximum au titre du capital de temps de formation conformément aux dispositions de l'article 40-15 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994. Le taux de la contribution sera fixé par la négociation prévue à l'article 5 ci-après ;

- un minimum de 10 % du montant de leur obligation, au titre de la formation continue, définie à l'article L. 951-1 du code du travail et conformément aux dispositions de l'article 70-3 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 (2).

L'entreprise qui en fera la demande obtiendra, dans la limite minimale de son versement, la prise en charge de toute dépense de formation qu'elle aura engagée (3).

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit en outre verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises de moins de dix salariés :

- la totalité de la contribution de 0,1 % due au titre du financement de la formation en alternance des jeunes ;

- la totalité de la contribution de 0,15 % due au titre de la formation continue.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1).

(2) Tiret exclu de l'extension (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1).

(3) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1).

Article 4

ORGANISME COLLECTEUR

Les sommes visées à l'article 3 sont versées à l'O.P.C.A. A.F.O.S. - P.M.E. et seront affectées à la section professionnelle du Textile Habillement.

Article 5

ENGAGEMENT DE NÉGOCIATION

En application des dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier, avant le 28 février 1995, en particulier sur les points suivants :

- les modalités d'utilisation des fonds collectés au titre du 0,2 % de la taxe d'apprentissage ;
- les orientations et conditions de prises en charge des contrats d'alternance et les conditions d'établissement de la liste des diplômes pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de qualification ;
- les conditions de mise en place et les modalités spécifiques d'application des dispositions de l'article 40-12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 relatif au capital de temps de formation ;
- pour les entreprises de moins de dix salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15 % et ceux en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

Article 6

CRÉATION D'UNE C.P.N.E.

Les signataires conviennent de la mise en place d'une C.P.N.E.

Article 7

DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de un an à compter du premier jour du mois civil suivant sa signature.

A défaut de dénonciation totale ou partielle à l'expiration de cette durée, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Toute dénonciation devra être notifiée au moins trois mois avant le jour anniversaire de la date de signature du présent accord.

AVENANT N° 1 DU 22 SEPTEMBRE 2000

à l'accord du 21 décembre 2000

relatif au financement de la formation professionnelle

(Étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 6 mars 2001)

Article 1

CRÉATION D'UN FONDS COMMUN PROFESSIONNEL

Les entreprises versent obligatoirement à AGEFOS-PME des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue.

Pour les entreprises de 10 salariés au moins :

- la totalité de leur contribution relative au financement des contrats d'insertion en alternance sans être inférieure à 0,4 % du montant de l'assiette de calcul ;
- une partie de leur contribution relative au financement du plan de formation sans être inférieure à 10 % de cette même contribution qui ne peut elle-même être inférieure à 0,9 % de l'assiette de calcul.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- la totalité de leur contribution relative au financement des contrats d'insertion en alternance sans être inférieure à 0,10 % du montant de l'assiette de calcul ni à 100 F ;
- la totalité de leur contribution relative au financement du plan de formation, sans être inférieure à 0,15 % du montant de l'assiette de calcul, ni à 100 F.

Il est créé un Fonds Commun Professionnel, permettant la fongibilité des contributions versées, au titre du plan de formation, par les entreprises de 10 salariés au moins et les entreprises de moins de 10 salariés.

Les entreprises versent obligatoirement au fonds commun les contributions au titre du plan de formation dont la collecte, l'emploi et la gestion sont confiés, à titre exclusif, à AGEFOS PME.

Article 2

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

Article 3

Les organisations signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant au Ministère de l'emploi et de la solidarité.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension.

Le présent avenant entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

ACCORD COLLECTIF DU 23 AVRIL 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

(Étendu par arrêté du 16 décembre 1996, JO 27 décembre 1996 et complété
par avenant du 18 décembre 1997, étendu par arrêté du 20 avril 1998, JO 29 avril 1998)

Article 1 CRÉATION D'UNE CPNEFP

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles : codes NAF 52-4 A, 52-4 C et 52-4 J partiellement.

Article 2 COMPOSITION

1 - Collège salariés et collège employeurs

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;
- un collège employeurs comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salariés.

2 - Bureau

Tous les deux ans la commission choisit parmi ses membres un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire-adjoint.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les chambres patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, président, secrétaire adjoint ;
- d'autre part, vice-président, secrétaire.

Les membres du bureau sont élus par leur collège.

3 - Président et vice-président

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

Article 3 MISSIONS

1 - En matière d'emploi

La CPNEFP a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- elle doit permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ professionnel couvert par la commission ;
- elle doit étudier la situation de l'emploi et son évolution ;
- elle doit établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La CPNEFP peut intervenir dans les licenciements économiques :

- elle doit être informée des licenciements économiques touchant plus de dix salariés ;
- elle peut participer à l'établissement du plan social.

La CPNEFP est invitée à se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande, et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.

La CPNEFP est enfin conviée à concourir à l'insertion professionnelle des jeunes :

- elle doit effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- elle doit concourir à l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier dans les conditions fixées par l'accord du 3 juillet 1991 et du 5 juillet 1994.

2 - En matière de formation professionnelle, la CPNEFP a pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet le choix des priorités ainsi que toutes observations et propositions utiles, notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de définir les formations pouvant donner lieu à l'obtention de certificats de qualification professionnelle ;
- de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40-1 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié par l'accord du 5 juillet 1994 ;
- définir les conditions de mise en oeuvre des différents contrats d'alternance tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié par l'accord du 5 juillet 1994.

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède annuellement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Article 4 FONCTIONNEMENT

- 1 - La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de trois au moins de ses membres. La délégation des employeurs assumera les charges du secrétariat de la CPNEFP.
- 2 - En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion, bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents.
- 3 - La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations.
- 4 - Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, chaque membre ne pouvant disposer de plus de 2 voix y compris la sienne.
- 5 - Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.
- 6 - En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la Convention collective.

Article 5

INDEMNISATIONS

(Complété par avenant du 18 décembre 1997)

1 - Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à six fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée, arrondi au franc supérieur.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;
- 2 repas par délégué de province ou un repas en cas de déplacement en avion.

2 - Frais de déplacement

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

- **pour les délégués de province, en deçà de 500 kilomètres :**
 - le billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;
- **pour les délégués de province, au-delà de 500 kilomètres :**
 - soit le billet SNCF aller et retour en 2e classe, déduction faite des réductions éventuelles, et frais d'hôtel sur la base de seize fois le minimum garanti par délégué ou couchette aller et retour en 2e classe ;
 - soit le billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de transfert entre l'aéroport et la ville.
- **pour les délégations qui viennent en voiture :**
 - le remboursement des frais kilométriques sera effectué selon le barème établi par l'administration fiscale,
 - le remboursement des frais de parking sera effectué sur présentation du ticket justificatif et portera sur une journée maximum, sauf accord dérogatoire du président et du vice-président,
 - le remboursement des heures de délégations des membres des syndicats patronaux est fixé à 400 F par demi-journée.

Les frais seront remboursés aux intéressés dans les huit jours ouvrables suivant la remise des justificatifs originaux.

Les absences des salariés des entreprises de la branche qui participent aux réunions de la CPNEFP sont considérées comme temps de travail et payées comme telles à échéance normale de la paie.

Les salaires et les charges afférentes seront remboursés aux employeurs sur présentation d'un décompte et accompagnés du bulletin de paie.

Ces absences correspondront à une journée entière par réunion paritaire. L'absence pourra toutefois être portée à une journée et demie lorsque les délégations de salariés et d'employeurs décideront d'un commun accord de prolonger la durée d'une séance de la réunion paritaire.

Article 6

ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

- 1 - Le présent accord prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.
- 2 - Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
- 3 - Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention moyennant respect d'un préavis de trois mois. La dénonciation donne lieu à dépôt auprès de la DDTE et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis qui commence à courir à compter de la date de dépôt auprès de la DDTE.

Réforme de la formation professionnelle continue

ACCORD DU 19 AVRIL 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle continue

(Étendu par arrêté du 5 octobre 2005, JO du 19 octobre 2005)

Préambule

Le présent accord décline, au niveau de la branche du commerce de l'habillement textile, les dispositions 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 les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises et les salariés relevant du champ d'application de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, n° 3241.

CHAPITRE I - DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Article 1 DURÉE

a/ Salarié à temps plein

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée acquiert chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de six ans. Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 126 heures.

b/ Salarié à temps partiel

Le salarié à temps partiel acquiert un droit individuel à la formation calculé au prorata de son temps de travail effectif, par rapport à la durée légale du travail, sans que celui-ci ne puisse être inférieur au nombre d'heures contractuel. Le prorata du DIF sera calculé sur une base de 21 heures.

Le DIF peut être cumulé sans limite de durée, à condition que le plafond ne dépasse pas 126 heures.

c/ Salarié sous contrat à durée déterminée

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut, dans les conditions prévues par la loi, bénéficier du droit individuel à la formation au prorata temporis, dès lors qu'il compte une ancienneté de quatre mois au cours des douze derniers mois dans la même entreprise. Le prorata du DIF sera calculé sur une base de 21 heures.

Il est rappelé que les salariés sous contrats de professionnalisation et d'apprentissage ne bénéficient pas du DIF.

d/ Date d'ouverture du droit au DIF

Le droit au DIF s'acquiert au terme d'une année entière, à terme échu, à partir de la date d'ouverture du droit.

La date d'ouverture du droit au DIF est fixée :

- au 7 mai 2004 pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

e/ Conséquences des absences non considérées comme du travail effectif (1)

Les absences non assimilées à du travail effectif par la loi ou par la Convention collective, suspendent l'acquisition du DIF.

(1) "Point e/ non étendu, donc non applicable, car contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquels tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation, sans distinguer selon que le contrat est en cours d'exécution ou non".

Article 2

ACTIONS DE FORMATIONS ÉLIGIBLES ET PRIORITAIRES AU TITRE DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (2)

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté après accord de l'employeur. Les thèmes prioritaires actuels au titre du DIF sont les suivants :

- vente/accueil, étalage/merchandising, connaissance des produits, gestion/fiscalité, langues, gestion des stocks informatisée, plan d'achats, caisse enregistreuse informatisée, conseil en look client.
- ou tout autre thème considéré par la suite comme prioritaire par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche professionnelle.

La CPNEFP de la branche pourra modifier les priorités définies ci-dessus, au regard de résultats issus d'un bilan quantitatif et qualitatif qui sera établi chaque année sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

D'autre part, la CPNEFP de la branche définira le taux d'imputation maximum au titre duquel le DIF prioritaire pourra s'imputer sur la contribution professionnalisation.

- Peuvent également être *éligibles* (2) les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus et les actions de bilan de compétences.

(2) Les termes "éligibles" et l'intitulé de l'article 2 de l'accord sont exclus de l'extension, donc non applicables, car contraires aux dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail, aux termes desquels si un accord collectif de branche peut définir des priorités, cela ne doit pas avoir pour effet de limiter à ces seuls cas les actions de formation.

Article 3

MISE EN ŒUVRE

Le DIF est une formation co-décidée dont la mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des priorités définies à l'article 2 du présent accord.

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail.

Toutefois, un accord d'entreprise, ou à défaut, un accord individuel entre l'employeur et le salarié, peut prévoir que les heures liées au DIF se réalisent en partie ou en totalité pendant le temps de travail.

Si l'action de formation liée au DIF est réalisée en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette.

Si l'action de formation liée au DIF est réalisée pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur et du salarié, celui-ci bénéficie du maintien de sa rémunération.

La demande d'exercice du droit individuel à la formation du salarié doit être formalisée par écrit au moins deux mois avant le début de l'action de formation envisagée.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier par écrit sa réponse, sachant que l'absence de réponse vaut acceptation. Dans la mesure du possible, le refus de l'employeur sera motivé.

Pour être recevable, la demande du salarié, doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation envisagée, intitulé, modalités de déroulement, durée, dates de début et de fin, coût, dénomination du prestataire de formation pressenti.

Lorsque la réponse de l'employeur est positive, l'employeur et le salarié concluent un accord écrit.

Lorsque l'employeur refuse pendant deux années consécutives une demande de droit individuel à la formation, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Article 4

INFORMATION SUR LE DIF

L'employeur ou son représentant informe par écrit, tous les douze mois chaque salarié en contrat à durée indéterminée du nombre d'heures acquises au titre du DIF.

Cette information peut être portée sur le bulletin de paie ou sur tout document écrit au choix de l'employeur.

Article 5

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a/ Démission

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation à condition que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ait commencé avant la fin du préavis. A défaut, le montant correspondant au DIF n'est pas dû et les heures sont perdues.

b/ Licenciement hors faute grave ou lourde

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, l'employeur est tenu d'informer le salarié dans la lettre de notification du licenciement :

- de ses droits acquis au titre du DIF ;
- de la possibilité d'en demander le bénéfice pendant le préavis ;
- et de la nécessité pour en bénéficier de s'inscrire à une action dans les six mois suivant la fin du contrat de travail.

Si le salarié souhaite mobiliser les droits qu'il a acquis au titre du DIF, il doit, avant la fin de son préavis, adresser à l'employeur par lettre recommandée avec accusé réception son intention de réaliser l'action de formation au plus tard dans les six mois suivant la fin de son contrat de travail.

L'inscription à l'action de formation (ou de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences) devra être réalisée au plus tard dans les six mois suivant la fin du contrat de travail.

Dans ce cas, les frais de formation et l'allocation de formation seront pris en charge par les fonds mutualisés de la branche, dans la limite des droits mobilisés au titre du DIF.

A défaut d'une telle demande avant la fin du préavis et d'une inscription à l'action dans les six mois suivant la fin du contrat de travail, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

c/ Départ en retraite ou licenciement pour faute grave ou lourde

En cas de départ en retraite ou de licenciement pour faute grave ou lourde, le droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur et les heures sont perdues.

Article 6

FINANCEMENT DU DIF ET MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

L'ensemble des dépenses (hors salaire chargé ou allocation de formation) exposé par les entreprises dans le cadre du Droit individuel à la formation prioritaire conformément à l'article 2 du présent accord, sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné au chapitre VI du présent accord, au titre de la contribution professionnalisation dans la limite des fonds affectés chaque année par la CPNEFP.

L'organisme paritaire collecteur agréé désigné au chapitre VI du présent accord, participe prioritairement à la prise en charge du coût pédagogique des actions de formation entrant dans le cadre du DIF selon les plafonds fixés par la Section Professionnelle Paritaire en accord avec la CPNEFP de la branche professionnelle.

A défaut de prise en charge pour tout ou partie des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné au chapitre VI du présent accord, le solde sera imputé sur le plan de formation des entreprises.

Pour l'exercice du droit individuel à la formation, il est prévu que l'organisme collecteur agréé de la branche contribue dans des limites fixées par la CPNEFP de la branche en lien avec la Section paritaire professionnelle, notamment :

- aux sommes collectées au titre de la professionnalisation ;
- au financement des coûts pédagogiques et, le cas échéant, de transport, d'hébergement et de restauration liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle au sens de l'article 2 du présent accord.

CHAPITRE II - CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Article 1 DÉFINITION

Le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation depuis le 1^{er} octobre 2004.

Il peut être conclu :

- soit pour acquérir un diplôme professionnel ou un titre à finalité professionnelle reconnus notamment par l'Education Nationale ;
- soit pour acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit pour acquérir une qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche professionnelle ;
- soit pour acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la Convention collective nationale.

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

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en places les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois et se situe en début de contrat à durée indéterminée.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 2 PUBLIC

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.

Article 3 DURÉE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La durée du contrat de professionnalisation est en principe comprise entre 6 et 12 mois.

Si le référentiel de formation l'exige, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois, pour l'obtention :

- de diplômes et titres homologués par l'Education nationale ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le salarié n'a pu obtenir la qualification engagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, ainsi que dans les autres cas fixés par la loi, pendant la durée nécessaire à une nouvelle présentation à l'examen.

Article 4 DURÉE DE LA FORMATION À L'EXTERIEUR

Il est convenu également que la durée de la formation à l'extérieur de l'entreprise doit être comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 % sans dépasser 35 % pour les bénéficiaires visant une formation diplômante ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Article 5 RÉMUNÉRATION

La rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est celle prévue par la législation en vigueur, en prenant pour référence le salaire minimum conventionnel si celui-ci est supérieur au salaire minimum de croissance (SMIC).

Article 6

TUTORAT DES SALARIÉS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Afin de garantir la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation, les parties au présent accord souhaitent mettre en valeur le tutorat et incitent donc les entreprises de la branche à désigner un tuteur pour chaque salarié en contrat de professionnalisation. Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de deux personnes en contrat de professionnalisation.

Afin d'améliorer l'accueil en entreprise et le suivi des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, il est décidé d'encourager la formation tutorale, dans des conditions délimitées par la CPNEFP, au moyen notamment d'incitations financières décidées par la CPNEFP de la branche. A ce sujet, il est rappelé que la CPNEFP de la branche a créé un référentiel sur la formation tutorale.

Article 7

BILAN ANNUEL

L'OPCA désigné au chapitre VI communiquera à la CPNEFP de la branche un bilan annuel sur la gestion des contrats de professionnalisation dans le secteur afin que chaque année la politique de la branche puisse être adaptée en fonction des besoins réels des entreprises.

CHAPITRE III - PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 1

OBJET

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée afin de favoriser leur maintien dans l'emploi.

A cet effet, elle doit permettre à ses bénéficiaires :

- a) soit d'acquérir un diplôme reconnu par la CPNEFP de la branche professionnelle.
- b) soit de participer à une action de formation correspondant à des domaines reconnus prioritaires par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Article 2

PUBLIC

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante conformément aux priorités définies par cet accord ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise, sachant que les signataires du présent accord souhaitent accorder une attention toute particulière à cette formation, eu égard aux besoins de la branche dans ce domaine ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides.

Article 3

DÉROULEMENT DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 4

DÉROULEMENT DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION HORS TEMPS DE TRAVAIL

Les actions de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF en accord avec son employeur ;
- soit à l'initiative de l'employeur après accord écrit du salarié s'il s'agit d'une action de développement des compétences.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail sont applicables et l'allocation de formation est versée au salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée au titre de la période de professionnalisation d'au moins deux salariés, l'employeur aura la faculté de différer la demande du salarié.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS COMMUNES À LA PROFESSIONNALISATION

Article 1

FORFAITS DE PRISE EN CHARGE

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être pris en charge par l'O.P.C.A désigné au chapitre VI du présent accord après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base de forfaits définis avec elle par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Article 2

ÉVALUATION ET ACCOMPAGNEMENT

La prise en charge des dispositifs de la professionnalisation se fera sous réserve des financements nécessaires à l'O.P.C.A désigné au chapitre VI du présent accord.

CHAPITRE V - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé par les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003, est constitué par l'observatoire mis en place et développé par l'organisme désigné par la CPNEFP de la branche.

Le comité de pilotage paritaire est assuré par la CPNEFP qui commande des travaux à l'observatoire.

CHAPITRE VI - ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ COMPÉTENT

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (O.P.C.A) compétent pour la collecte de la contribution professionnelle conventionnelle et obligatoire est désigné par l'accord du 21 décembre 1994 et l'avenant n°1 du 22 septembre 2000 ou tout autre accord s'y substituant.

CHAPITRE VII - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est définie par l'accord constitutif du 23 avril 1996.

CHAPITRE VIII - PORTÉE DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS DIVERSES

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère du travail de l'emploi et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris le 19 avril 2005
(Suivent les signatures)

Signataires :

Organisations professionnelles : FNH et CNDL

Organisations syndicales de salariés :

Pour la CFTC / CSFV

Pour la FNECS/CFE-CGC

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2010 Relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

(Etendu par arrêté du 17 mai 2011, JO du 24 mai 2011)

PREAMBULE :

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, un accord national interprofessionnel a été conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (ci-après dénommé FPSPP) a été mis en place.

Le financement du FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et congé individuel de formation). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté ministériel (L.6332-19 du Code du Travail).

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du présent accord sont versées à AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la contribution au financement du FPSPP peut faire l'objet d'une répartition sur les financements dus au titre du plan de formation et de la professionnalisation selon des modalités définies par accord collectif de branche.

Afin de préserver les équilibres existants entre d'une part les différentes sources de financement et d'autre part les besoins des entreprises en matière de plan de formation et de professionnalisation, les signataires ont décidé de conclure le présent accord dont l'objet est de déterminer la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application déterminé à l'article 1^{er}.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

Article 1

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises soumises à la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal Officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Article 2

MODALITES DE REPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de la manière suivante entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation :

- 60% du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation ;
- 40% du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation.

Article 3

DUREE – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 4

NOTIFICATION ET DEPOT

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Il sera déposé auprès des services du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

La Fédération Nationale de l'Habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 23 novembre 2010,

(Suivent les signatures)

Organisations patronales :

Fédération Nationale de l'Habillement ;
Chambre Nationale des Détaillants en Lingerie.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;
CFTC / CSFV ;
FNECS / CFE-CGC.

ACCORD DU 7 MARS 2019

Désignation de l'opérateur de compétences

(étendu par arrêté du 13 juin 2019, Journal Officiel du 26 juillet 2019)

PREAMBULE :

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018.

Vu l'accord du 30 novembre 2018 portant désignation du secteur de l'économie de proximité.

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés.

Vu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétence pour la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Conformément à l'article L. 6332 -11-1 du Code du travail issu de la loi n°2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Article 1

CHOIX DU SECTEUR DE RATTACHEMENT

Les parties signataires désignent l'OPCO des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10.

Plusieurs points communs sont partagés par les entreprises relevant de l'économie de proximité :

• **Une cohérence des activités économiques de proximité qui se traduit par :**

- Une relation de proximité de l'entreprise avec le client consommateur (BtoC)
- Des relations de proximité entre entreprises, dans la relation clients-fournisseurs-prestataires (BtoB)
- Des relations de proximité entre les entreprises et le territoire

• **Une convergence des enjeux RH-emploi-formation-compétences :**

- Une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur
- Des besoins partagés sur les compétences de la relation de services : la relation client, sur les fonctions RH et du management et sur les compétences métiers, transverses et socles
- Des difficultés communes en termes de recrutement, de turn-over, de formation ...
- Des particularités communes notamment en termes de recours à l'alternance ...

• **Des ressources internes limitées au sein de chaque entreprise, mais des ressources extensibles et mutualisables à travers une proximité territoriale :**

- Des ressources RH limitées dans chaque entreprise prise individuellement et un intérêt à la mutualisation
- Le territoire et les relations économiques de proximité comme levier de démultiplication de la capacité d'action

Article 2

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 révisé par avenant du 17 juin 2004.

Article 3

JUSTIFICATION LIEE A L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Une branche ne peut relever que d'un seul secteur de rattachement.

Dès lors que toutes les entreprises d'une branche quels que soient leurs effectifs doivent relever du même secteur de rattachement, il n'y a pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 7 mars 2019,

(Suivent les signatures)

Organisation patronale :

Fédération Nationale de l'Habillement.

Syndicats de salariés :

Fédération du commerce, de la distribution et des services CGT ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière ;

CFTC/CSFV ;

FNECS CFE-CGC ;

UNSA.