

**Accord du 7 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle continue dans la
branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
(IDCC 1483 - CCN n° 3241)**

Préambule

Le présent accord décline, au niveau de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 ainsi que celles issues de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale.

Cet accord annule et remplace :

- L'accord du 21 décembre 1994 relatif au financement de la formation professionnelle
- L'avenant n° 1 du 22 septembre 2000 à l'accord du 21 décembre 1994 relatif au financement de la formation professionnelle
- L'accord du 19 avril 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle continue

Par cet accord, les parties signataires entendent poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche et se dotent des moyens financiers nécessaires.

La formation professionnelle doit permettre :

- aux salariés, de maintenir et développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation (CPF)
- aux entreprises, de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications

Conformément à l'accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les partenaires sociaux rappellent également que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Article 1 – Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné

Les partenaires sociaux confirment que l'OPCA désigné pour la collecte de la contribution légale à la formation professionnelle continue est AGEFOS PME.

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483 - CCN n° 3241).

Article 3 – Financement de la formation

Article 3-1 - Contribution des employeurs de moins de 11 salariés

Les employeurs de moins de 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution légale minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche à l'article 1.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre de la professionnalisation
- un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation

Article 3-2 - Contribution des entreprises d'au moins 11 salariés

Les employeurs d'au moins 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

Article 4 - Compte personnel de formation (CPF)

Article 4-1- Ouverture du CPF et modalités d'acquisition

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un Compte Personnel de Formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi.

Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le CPF cesse d'être alimenté à compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite et est fermé à la date de son décès.

Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF).

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. En cas d'utilisation de tout ou partie du CPF ayant pour effet d'abaisser le crédit en deçà de 120 heures, et même si le plafond d'acquisition de 150 heures n'a jamais été atteint, le salarié acquerra de nouveau 24 heures par an jusqu'à atteinte du plafond de 120 heures, avant de revenir au principe d'acquisition de 12 heures par an jusqu'à atteindre le plafond de 150 heures.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur celui-ci en accédant au site du Compte Personnel d'Activité (service gratuit) : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de proche aidant, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

ACS
OB
131

Rappel

Le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du CPF, du 1er janvier 2015 au 1er janvier 2021, sans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié.

Afin de permettre leur utilisation, les employeurs ont informé, par écrit, leurs salariés (cette obligation devait être réalisée au plus tard le 31 janvier 2015) du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF. Il appartient au salarié de saisir ces heures DIF sur le site du Compte Personnel d'Activité (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>) et de conserver le justificatif des heures DIF qui sera demandé pour obtenir un financement.

Le solde DIF n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond d'acquisition des droits du CPF. Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec les heures créditées au titre du CPF, dans la limite de 150 heures dans le cadre d'une même demande.

Article 4 -2 - Actions de formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF doivent notamment relever de l'une des catégories suivantes :

- Les actions de formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations (certificat CléA)
Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve de son accord sur le calendrier de la formation
- Les actions d'accompagnement à la VAE
- Les formations permettant de bénéficier de prestations de bilan de compétences
- Les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise
- Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions
- Les actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées c'est à dire :
 - ✓ Les actions sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'acquérir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétence.
 - ✓ Les actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP)
 - ✓ Les actions sanctionnées par une certification ou une habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle recensées dans l'inventaire

établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)

Les actions visant des qualifications ou des compétences certifiées listées ci-dessus sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins l'une des listes suivantes établies par les partenaires sociaux :

- La liste établie par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche. Les formations inscrites sur cette liste sont réservées aux salariés de la branche
- La liste établie par le COPANEF (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation). Les formations inscrites sur cette liste concernent tous les titulaires d'un compte CPF
- La liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation). Les formations inscrites sur cette liste concernent aux demandeurs d'emploi et aux salariés résidents dans la région

Ces listes sont disponibles sur le site du Compte Personnel d'Activité (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>). Lors de l'ouverture du CPA, les renseignements demandés servent à personnaliser la liste des formations éligibles accessibles à son titulaire.

Article 4-3 - Mise en œuvre

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit notamment salariée ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à sa seule initiative.

Ainsi, le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail :

- La mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation
- La mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié alors doit solliciter l'employeur dans les délais prévu par le code du travail :
 - ✓ 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois
 - ✓ 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle réglementaire de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis.

Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif

ALS
DB
17/11

automatique du compte, visé à l'article 4-5 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

L'entretien professionnel, notamment, constitue un temps d'échange opportun pour faire part de demandes d'utilisation du CPF en complément des formations décidées par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 4-4 - Financement du CPF

Les frais occasionnés par la formation sont pris en charge par l'OPCA de la Branche dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte du salarié et selon des modalités définies par son conseil d'administration, ou par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise triennal portant gestion en interne du CPF.

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, selon la décision de son CA, tout ou partie de la rémunération du salarié, ainsi que la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF.

Article 4-5 - Abondement du CPF

➤ **Abondements en heures « supplémentaires »**

Dans le cas où l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir un abondement en heures « supplémentaires » à hauteur des heures manquantes.

Cet accord doit définir les formations éligibles et les salariés prioritaires et le mode de financement de cet abondement. Les salariés prioritaires sont en particulier : ceux les moins qualifiés, ceux exposés à des facteurs de risques professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques et les salariés à temps partiel.

La Branche professionnelle souhaite favoriser le développement du CPF dans le cadre d'une politique associant les besoins du salarié et ceux des entreprises et s'inscrivant dans une logique de trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de dynamique de développement des compétences et qualifications en son sein.

Afin de permettre son adaptation, les partenaires sociaux de la Branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :

- Des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP
- Le cas échéant, des publics bénéficiaires
- Le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti

Les partenaires sociaux conviennent de confier à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) la détermination des enveloppes financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont

créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur.

Les abondements en heures complémentaires de l'entreprise peuvent prendre les formes suivantes :

- abondement par accord collectif d'entreprise destiné à financer certaines formations jugées prioritaires ou en faveur de certaines bénéficiaires du fait de leur fragilité au regard de l'emploi
- abondement par accord collectif d'entreprise destiné à aligner l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel sur celui des salariés à temps plein

➤ **Article 4-5-2 – Abondements en heures « complémentaires »**

Dans le cas où l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires à hauteur des heures manquantes.

Ces heures complémentaires peuvent notamment être financées par :

- l'employeur pour le salarié
- le titulaire du CPF lui-même
- l'OPCA ou l'OPACIF
- l'Etat
- la Région
- l'Agefiph
- Pôle emploi

Article 5 - Contrats de professionnalisation

Article 5-1 - Définition

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Il 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.

Il peut être conclu :

- Soit à durée indéterminée : l'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat
- Soit à durée déterminée conclu pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié

NZ GS

ACS
DS 137

Article 5-2 – Formations éligibles

Les formations éligibles au contrat de professionnalisation sont déterminées par la CPNEFP.

Article 5-3 - Public

Ce contrat est ouvert :

- Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale
- Aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus
- Aux bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH)
- Aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion

Article 5-4 – Durée du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, ou la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics prioritaires visés par le code du travail :

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- Personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus d'un an quel que soit leur âge
- Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH)
- Bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion

De même, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'une formation visant une certification inscrite au RNCP.

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, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation pendant la durée nécessaire à une nouvelle présentation à l'examen
- Si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire

Article 5-5 – Durée de la formation à l'extérieur

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, sans être inférieure à 150 heures.

Elle peut être portée jusqu'à 35 % lorsque la nature de la qualification préparée l'exige.

Article 5-6 – 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).

Pour rappel, la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation prévue par la législation est la suivante :

AGE DU BENEFICIAIRE	REMUNERATION MINIMALE SI LA QUALIFICATION EST INFERIEURE A CELLE D'UN BAC PROFESSIONNEL OU DE TITRES PROFESSIONNELS EQUIVALENTS	REMUNERATION MINIMALE SI LA QUALIFICATION EST AU MOINS EGALE A CELLE D'UN BAC PROFESSIONNEL OU D'UN TITRE OU D'UN DIPLOME A FINALITE PROFESSIONNELLE DE MEME NIVEAU
Moins de 21 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)

Article 6 - Tutorat des salariés en contrat de professionnalisation

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation
- D'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- De veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire
- D'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise
- De participer à l'évaluation du suivi de la formation

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 2 personnes en contrat de professionnalisation et en période 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.

Article 7 - Bilan annuel de l'OPCA sur la gestion des contrats de professionnalisation

L'OPCA désigné à l'article 1 du présent accord communiquera à la CPNEFP un bilan annuel sur la gestion des

AS
NE
ACS
DSB

contrats de professionnalisation dans le secteur afin que chaque année, la politique de la branche puisse être adaptée en fonction des besoins.

Article 8 - Période de professionnalisation

Article 8-1 - Objectif

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de certains salariés.

Les formations éligibles à la période de professionnalisation sont déterminées par la CPNEFP.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié, dans les conditions définies par la CPNEFP.

Article 8-2 - Public

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, sans conditions d'ancienneté, aux salariés :

- en CDI
- en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée
- en CDD d'insertion (conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique)

La CPNEFP peut être amenée à définir des publics prioritaires.

Article 8-3 - Mise en œuvre

Les actions de professionnalisation peuvent se dérouler sur le temps de travail ou en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les heures réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

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 2 salariés, l'employeur aura la faculté de différer la demande du salarié.

La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire mais conseillée.

Article 8-4 - Durée de la formation

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

A la date de signature du présent accord, cette durée ne peut être inférieure à 70 heures, sauf pour les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP, pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) et dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF).

Article 9 - Forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation (disposition commune)

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'OPCA désigné à l'article 1 du présent accord après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base de forfaits définis avec elle par la CPNEFP.

Article 10 - Contrat d'apprentissage

Article 10-1 – Définition

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Article 10-2 - Public visé

En principe, l'apprenti doit être âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage. Néanmoins, peuvent également souscrire un contrat d'apprentissage :

- Les jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, à savoir le collège
- Toute personne de 30 ans au plus qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir une qualification supérieure ou dont le contrat a été rompu pour cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, fermeture de l'établissement...)
- Toute personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé
- Toute personne, quel que soit son âge, a un projet de création d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé

Article 10-3 - Durée

Cette durée est d'au moins 400 heures en moyenne par an en CFA, sur chaque année du contrat (240 heures en cas de prolongation de l'apprentissage après échec à l'examen). La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est en CDI) est fixée en fonction du cycle de formation.

La durée peut être réduite lorsque l'apprenti :

- Achève une formation suivie pendant au moins un an en contrat de professionnalisation ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet

69
H2
137
A13
DB

- Est titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants. Dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à une autorisation administrative (recteur d'académie)
- Obtient sa qualification avant le terme de son contrat.

La durée peut être prolongée dans un certain nombre de cas notamment :

- Entrée en apprentissage postérieure d'au plus 3 mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti
- Suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti
- Echec à l'examen
- Apprenti en situation de handicap

Article 10-4 - Rôle du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour principale fonction de contribuer, en liaison avec le CFA, à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre recherché par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié, remplissant la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à savoir :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé
- Les personnes justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion
- Les personnes possédant une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Un maître d'apprentissage peut suivre deux apprentis. Peut s'y ajouter un apprenti dont la formation a été prolongée après échec à l'examen. Dans tous les cas, l'employeur doit veiller à la formation du maître d'apprentissage.

L'OPCA peut participer au financement de ces dépenses de formation.

Article 10-5 - Politique de la Branche en matière d'apprentissage

Les parties signataires souhaitent promouvoir le recours au contrat d'apprentissage qui constitue une voie appropriée pour accéder aux diplômes des métiers de la Branche. Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Dans ce cadre, les entreprises de la Branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein.

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin de disposer de moyens nécessaires pour le financement des établissements d'enseignement préparant

à ses métiers, les parties incitent toutes les entreprises de la Branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné par la Branche en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

Article 11 - Entretiens professionnels

A l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés, par leur employeur, qu'ils bénéficient tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel dans un délai raisonnable.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et en principe sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

L'entretien professionnel doit se dérouler de manière distincte de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts. Dans ce cas, l'entretien professionnel doit être obligatoirement effectué en premier lieu.

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

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé de maternité
- D'un congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel
- D'un congé de proche aidant
- D'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel
- D'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois
- D'un mandat syndical
- D'un congé de création d'entreprise
- D'un congé à but humanitaire

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a soit :

- Suivi au moins une action de formation dans le cadre du plan de formation
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle : la progression professionnelle s'entend comme une progression dans la classification, et la progression salariale comme une augmentation individuelle du salaire de base en sus de toute augmentation générale de salaire. A ce titre,

l'augmentation des salaires minima de branche est considérée comme une augmentation collective de salaire.

Les entreprises et les salariés peuvent s'appuyer sur les guides élaborés par l'OPCA et disponibles sur son site internet (www.agefos-pme.com).

Article 12 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret.

Le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un CPA, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Article 13 - 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 d'action de formation.

Pour pouvoir y prétendre, les salariés en CDI doivent justifier d'au moins 5 ans d'activité professionnelle consécutive ou non, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle et les salariés en CDD doivent justifier de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié (quelle qu'ait été la nature des contrats de travail) au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Il peut se dérouler durant ou en dehors du temps de travail. Basé sur le volontariat du salarié, il peut être réalisé dans le cadre :

- du plan de formation
- du CPF
- du congé de bilan de compétences

Article 14 – Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP, enregistrés au RNCP.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisée à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF.

➤ Public visé

Toute personne qui totalise au moins 1 an d'activité professionnelle salariée ou non ou extra-professionnelle (bénévolat ou de volontariat, inscription sur la liste des sportifs de haut niveau, responsabilités syndicales, mandat électoral local) en rapport direct avec la certification visée (diplôme ou titre professionnel délivré par l'État, diplôme délivré au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur, titre d'un organisme de formation consulaire ou privé, CQP)

Les personnes en contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années.

➤ **L'initiative de la VAE**

La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'employeur, dans le cadre de plusieurs dispositifs :

INITIATIVE	DISPOSITIFS	CONDITIONS DE REALISATION	FINANCEURS
SALARIE	CONGE V A E	Avec l'accord de l'employeur pendant le temps de travail Sans l'accord de l'employeur en dehors du temps de travail	FONGECIF/OPACIF
	CPF (accompagnement VAE)	Avec l'accord de l'employeur sur le calendrier de l'accompagnement pendant le temps de travail Sans l'accord de l'employeur en dehors du temps de travail	
EMPLOYEUR	PLAN DE FORMATION PERIODES DE PROFESSIONNALISATION	Avec l'accord du salarié pendant le temps de travail ou, sous conditions (engagements de l'employeur en cas de réussite aux épreuves d'évaluation...), en dehors du temps de travail	OPCA ou entreprises de 300 salariés et plus

➤ **Choix de la certification**

La première étape consiste à bien identifier la certification la plus adaptée au projet : choix du diplôme, titre ou CQP correspondant le mieux aux compétences ou expériences.

En cas de difficulté ou de question, ce choix peut être accompagné par le Conseil en Evaluation Professionnelle (cf. article 16) ou dans le cadre d'un bilan de compétences.

➤ **Dépôt du dossier de candidature**

La deuxième étape consiste à renseigner le dossier de candidature auprès de l'organisme qui délivre la certification. Ce dossier permettra à l'organisme certificateur de vérifier que le salarié est éligible à la VAE.

69
NX
ALS
NB 131

Dès lors que sa candidature est déclarée recevable par l'organisme certificateur, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement (notamment en mobilisant son CPF) lui permettant de préparer les étapes suivantes.

Le salarié peut bénéficier d'aides à l'accompagnement renforcé pour la rédaction et la constitution du dossier, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

➤ **Passage devant le jury**

Ce passage comprend l'étude du dossier par un jury composé d'au moins un enseignant ou formateur et un professionnel du secteur concerné par la certification visée.

Le jury peut proposer un entretien et/ou une mise en situation professionnelle du candidat pour compléter l'étude du dossier.

A l'issue du processus de validation, le jury délivre tout ou partie du diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP.

En cas de validation partielle, le candidat dispose de 5 ans pour compléter ses connaissances ou son expérience. Il peut, dans ce délai, compléter son expérience ou suivre une formation, notamment dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Article 15 – Formation tout au long de la vie

Article 15-1 - Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle- Droits et devoirs du salarié

➤ **Obligations de l'employeur**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur est tenu de respecter les obligations suivantes :

- L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (article L. 6321(1) du code du travail)
- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par des actions d'information et de formation (article L. 4121-1 du code du travail)
- En cas de procédure de licenciement pour motif économique, le licenciement d'un salarié pour ce motif « ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie (article L. 1233-4 du code du travail)

- Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4 du code du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (article L.1226-10 du code du travail)
- A l'issue du congé parental d'éducation, au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur et le salarié déterminent notamment « les besoins de formation du salarié ... » (article L.1225-57 du code du travail)
- Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation, dans les conditions fixées par les dispositions légales (art.L.6331-1 du code du travail).

A côté de ces obligations générales à la charge de l'employeur, s'imposent à lui d'autres obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

➤ Droits et devoirs du salarié

- Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle (article L.6314-1 et suivants du code du travail)
- Il est tenu de suivre une action de formation décidée par l'employeur dans le cadre du plan de formation destinée à assurer l'adaptation à son poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien de son emploi dans l'entreprise, ou ayant pour objet le développement des compétences, organisée pendant le temps de travail. En revanche, le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (article L.6321-7 du code du travail). Il en est de même pour les actions de bilan de compétences inscrites au plan de formation (art. L. 6313-10 du code du travail) et pour les actions de VAE (article L.6421-1 et 6421-2 du code du travail)

A côté de ces droits et devoirs d'ordre général, le salarié peut avoir d'autres droits et obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de la formation en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou en sollicitant un CIF.

Article 15-2 - Le plan de formation de l'entreprise

Les partenaires sociaux de la Branche invitent les entreprises, éventuellement sous forme d'un accord de méthode, à mettre en place un programme annuel de formation. Elles associent les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans sa présentation du plan de formation, l'employeur doit classer les actions de formation selon deux catégories suivantes :

➤ **Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise**

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles permettent d'apprécier l'effort de l'employeur au regard de son obligation de former les salariés. Aussi, les salariés sont dans l'obligation d'accepter de suivre ces formations

➤ **Les actions de développement des compétences en entreprise**

Les actions de développement des compétences s'analysent au-delà de l'obligation de former de l'employeur. A l'origine de cette demande, l'employeur doit s'engager par écrit, avant le départ en formation, en matière de reconnaissance dans l'emploi au retour de la formation. Le salarié est libre de refuser ces actions de formation.

Pour toutes les actions de développement des compétences, qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ces actions peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait. Un accord écrit entre le salarié et l'employeur est alors obligatoire pouvant être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion.

Les heures de formation ainsi réalisées hors 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 concerné.

Article 16 - Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Depuis le 1^{er} janvier 2015, tous les salariés ont accès, s'ils le souhaitent, au CEP pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est une prestation gratuite et confidentielle relevant du service public d'orientation et dispensée sur tout le territoire par les Fongecif, Pôle emploi, l'APEC, les missions locales et les Cap emploi ainsi que par des structures labellisées par les Conseils régionaux.

Les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au CEP par l'employeur, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Article 17 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), Section paritaire professionnelle (SPP) et Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Article 17-1 - CPNEFP

La CPNEFP est définie par l'accord du 23 avril 1996.

Article 17-2 - SPP

La SPP, placée sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA désigné par la branche à l'article 1 du présent accord, met en œuvre les orientations politiques définies par la CPNEFP.

Le fonctionnement de la SPP est réglé dans un protocole d'accord distinct conclu entre les partenaires sociaux et l'OPCA désigné par la branche à l'article 1 du présent accord.

Article 17-3 - OPMQ

L'OPMQ de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

La CPNEFP pourra ainsi faire appel à l'OPMQ afin de recueillir toutes données sur la cartographie et le répertoire des métiers, la prospective et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qualifications et compétences.

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

Le financement de l'Observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'OPMQ a créé un site d'information : <http://metiers-commerce-habillement.fr/L-Observatoire>

Article 18 – Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 19 - Portée de l'accord et dispositions diverses

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

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 déposer 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.

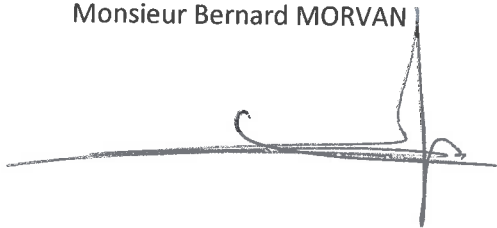
Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Fait à Paris le 7 novembre 2017

(Suivent les signatures)

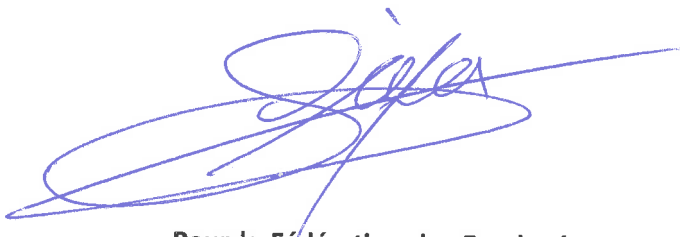
GS NZ
ALJ DB 137

Pour la Fédération Nationale de l'Habillement
Monsieur Bernard MORVAN



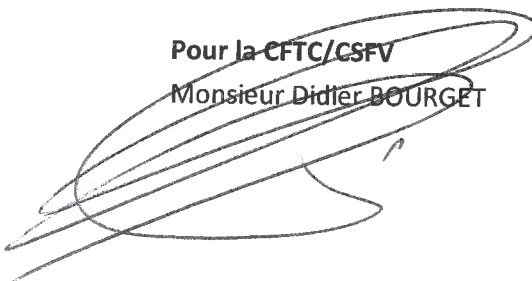
**Pour la Fédération du commerce, de la distribution
et des services CGT**
Madame Catherine GASPARI

Pour la Fédération des Services CFDT
Monsieur Gérard SIERPAKOWSKI



**Pour la Fédération des Employés et Cadres Force
Ouvrière**
Monsieur Gérald GAUTIER

Pour la CFTC/CSFV
Monsieur Didier BOURGET



Pour la FNECS CFE-CGC
Madame Anne-Laure SUSINI



Pour l'UNSA

Madame Zénif - Wroia

