

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles CCN n°3241 Réforme de la formation professionnelle continue
--

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.

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

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

« 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

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* les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus et les actions de bilan de compétences.

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^{er} - 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'extérieur

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. 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- Evaluation 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 Agrée compétent

L' Organisme Paritaire Collecteur Agrée (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)

Pour la Fédération Nationale de l'Habillement
Monsieur Charles MELCER

Pour la CFTC / CSFV
Monsieur Eric SCHERRER

**Pour la Chambre Nationale des Détaillants en
Lingerie**
Monsieur Jacques PONNARD

Pour la FNECS CFE-CGC
Madame Elise BENISTI