

Brochure n° 3047

**Convention collective nationale**

IDCC : 1761. – **COMMERCE DE GROS  
DES TISSUS, TAPIS  
ET LINGE DE MAISON**  
**(8<sup>e</sup> édition. – Juillet 2002)**

**AVENANT N° 4 DU 17 NOVEMBRE 2004**

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0550023M*

IDCC : 1761

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent l'article II.2 « Alternance » de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 18 octobre 1995 étendu et remplacent les articles 38, 39 et 40 de la convention collective n° 3047 du 15 décembre 1993 modifiée par l'avenant du 19 mai 2003 étendu concernant la branche professionnelle du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison.

Le présent avenant a pour objet de transposer dans la branche professionnelle du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004.

Les signataires du présent accord décident qu'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 38

*OPCA Intergros (supprimé)*

Article 38 nouveau

*Organisme paritaire collecteur agréé*

Désignation et fonctionnement d'Intergros comme organisme paritaire collecteur.

### 38.1. OPCA Intergros

En application de l'accord de branche cadre du 5 juillet 1995 étendu, l'ensemble des entreprises relevant, au plan national, de la présente convention collective ont la qualité de membres associés de l'organisme paritaire collecteur agréé Intergros.

Cette disposition concerne les entreprises rattachées à la présente convention par leur activité économique définie par les codes NAF comme spécifié à l'article 1<sup>er</sup>.

L'entreprise qui en fait la demande obtient d'Intergros le financement des actions de formation qu'elle a engagées dans la limite :

- de la dotation mutualisée pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- des versements qu'elle aura effectués à ce titre pour les entreprises de plus de 10 salariés.

### 38.2. Versement des contributions des entreprises employant moins de 10 salariés

Ces entreprises versent à l'OPCA Intergros, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, répartie à hauteur de :
  - 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
  - 0,25 % versé à la section « Plan de formation » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,55 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, répartie à hauteur de :
  - 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
  - 0,40 % versé à la section « Plan de formation » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Un montant minimum de versement est fixé à 32 € par entreprise.

### 38.3. Contribution obligatoire des entreprises employant 10 salariés et plus au titre de la professionnalisation

Les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord versent à l'OPCA Intergros, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des actions de professionnalisation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

## Article 39

### *Capital temps de formation (supprimé)*

## Article 39 nouveau

### *La professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### 39.1. Le contrat de professionnalisation

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

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP.

##### 39.1.1. Publics.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective.

##### 39.1.2. Nature et durée.

Le contrat de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveau I à V de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA Intergros, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme de niveau I à V de l'éducation nationale, ou un titre à finalité professionnelle.

#### 39.1.3. Rémunération.

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du SMIC pour bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- et à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- au SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus, dès lors qu'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum interprofessionnel de croissance ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

#### 39.1.4. Forfaits horaires de prise en charge.

Toute action visant un CQP (certificat de qualification professionnelle) validé par la branche bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €.

### 39.2. La période de professionnalisation

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

#### 39.2.1. Publics.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies ;
- aux salariés qui, après 25 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, souhaitent, par cette professionnalisation, consolider la suite de leur carrière professionnelle ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail, pour acquérir une qualification leur permettant d'être reclassés au sein de l'entreprise.

### 39.2.2. Objectifs.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis, et linge de maison ;
- d'acquérir un CQP ou une qualification soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit figurant sur la liste établie par la CPNEFP de la CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison, soit entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique (art. L. 900-3 du code du travail) ;
- ou d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

### 39.2.3. Forfaits horaires de prise en charge.

Toute action visant un CQP (certificat de qualification professionnelle) validé par la branche bénéficiera d'une prise en charge par l'OPCA Intergros sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €.

## 39.3. Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 stagiaires en même temps, que ce soit en contrat de professionnalisation ou en contrat d'alternance. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

## Article 40

### *Validation des acquis professionnels*

Article supprimé et remplacé par l'article 40-3 nouveau VAE (validation des acquis de l'expérience).

## Article 40 nouveau

### *Autres dispositifs de la formation professionnelle*

#### 40.1. Droit individuel à la formation (DIF)

Chaque année, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant 1 an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert, à cette date, un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures (soit 3 jours pour les salariés au forfait jours) conformément à l'article L. 933-1 du code du travail. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis* et ne pourra être inférieure à 10 heures.

Pour l'année 2004, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté au 6 mai 2004, bénéficiera au 31 décembre 2004, au titre du DIF, de 14 heures en temps plein et de 7 heures en temps partiel, qu'il pourra utiliser à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculé chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures (soit 18 jours pour les salariés au forfait jours). En cas de cumul intégral, le plafond est porté à 130 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année civile suivante.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec l'entreprise. Son choix est arrêté, après accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur, eu égard, le cas échéant, aux conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié. Les signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en œuvre du DIF. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend seul l'initiative de faire valoir ses droits à la formation.

Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié. Lorsque cette formation s'exerce hors temps de travail, le salarié perçoit, pendant la durée correspondante, une allocation défiscalisée égale à 50 % de son salaire net horaire.

## 40.2. Bilan de compétences

Entrent également dans le cadre de la formation professionnelle continue les actions destinées à établir un bilan de compétences pour permettre au salarié de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Le congé nécessaire à la réalisation du bilan de compétences peut être demandé par tout salarié ayant au moins 5 ans d'activité professionnelle dont 1 an de présence dans l'entreprise.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à partir de 45 ans et sous réserve de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié pourra bénéficier d'un bilan de compétences réalisé en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE (validation des acquis par l'expérience).

Ces actions s'exercent, par principe, hors du temps de travail. Elles peuvent s'exercer en tout ou en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Le bilan de compétences peut également être réalisé à la demande de l'employeur sous réserve d'obtenir l'accord du salarié qui est en droit de s'y opposer. Il sera, dans ce cas, réalisé pendant le temps de travail.

## 40.3. VAE (validation des acquis de l'expérience)

Tout salarié justifiant d'une durée minimale d'activité de 3 ans comme salarié, comme non salarié ou comme bénévole en rapport direct avec la certification recherchée peut demander le bénéfice de la VAE. La durée du congé de VAE ne pourra excéder 24 heures de temps de travail consécutif ou non. La demande d'absence devra être formulée 2 mois à l'avance et indiquer la date de réalisation de l'action, et sa durée. L'entreprise dispose de 1 mois pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant son refus ou le report dans la limite de 6 mois.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre de la validation des acquis de l'expérience, le salarié pourra recourir à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45.

Le salarié devra présenter la demande de prise en charge des dépenses et de sa rémunération pendant le congé au Fongecif. L'organisme paritaire assumera en priorité la prise en charge des frais liés à une action se déroulant en dehors du temps de travail.

## 40.4. Transmission des compétences

Les signataires rappellent la nécessité de veiller au repérage et à la transmission des compétences des seniors. Ils recommandent la détection des profils de pédagogues parmi les seniors afin de les impliquer dans les missions de tutorat et de leur faire suivre les formations correspondantes.

Le rôle des cadres est également important dans l'accompagnement et le soutien des nouveaux entrants dans l'entreprise et particulièrement des jeunes et des personnes en difficulté d'adaptation. Il est nécessaire que le chef d'entreprise attire régulièrement l'attention des cadres sur cette fonction sociale qui leur incombe.

#### 40.5. Entretien professionnel

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pourra bénéficier d'un entretien professionnel qui lui sera proposé par son responsable ou dont il lui en aura fait la demande. Cet entretien a pour objet d'explorer, avec le salarié, la façon dont il ressent son activité au sein de l'entreprise, ses souhaits d'évolution ou d'accompagner l'élaboration d'un projet professionnel.

Cet entretien pourra aborder notamment :

- les objectifs du salarié en termes de professionnalisation pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification des procédures et/ou formations permettant d'accéder aux objectifs retenus ;
- les conditions de réalisation de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail.

A la demande du salarié un compte rendu de cet entretien lui sera remis.

#### 40.6. Passeport formation

Le passeport formation, document non obligatoire, est la propriété du salarié qui pourra y faire porter toutes les informations permettant de définir son parcours professionnel et notamment :

- les diplômes et les titres obtenus en formation initiale ;
- les expériences acquises lors de stages ou de formations ;
- les certifications professionnelles délivrées ;
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

D'autres informations concernant le parcours professionnel du salarié pourront être, à sa demande, inscrites sur ce document.

#### 40.7. Egalité hommes femmes

L'employeur veillera à ce que l'accès à la formation, sous toutes ses formes, soit ouvert de façon équilibrée aux hommes et aux femmes à l'intérieur de chaque catégorie, cadres, agents de maîtrise et employés.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés une négociation annuelle avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, déterminera des objectifs et les mesures permettant de les atteindre.

#### 40.8. Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

Chaque année, le chef d'entreprise soumettra au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un rapport écrit comportant l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes en termes de formation professionnelle.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel est consulté tous les ans, au cours des 2 réunions spécifiques, sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et notamment sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, la mise en œuvre du DIF et la nature des actions proposées par l'employeur sur les différents types de formation. L'avis émis par le comité d'entreprise sera inscrit au procès-verbal de la réunion.



## 40.9. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

### 40.9.1. Désignation.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire des métiers et des qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros (commerce interentreprises-commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

### 40.9.2. Missions.

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse « statistique » de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers « prioritaires ».

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

### 40.9.3. Comité de pilotage de la branche.

Il est créé un comité paritaire de pilotage de la branche qui fonctionne au sein de la CPNEFP.

Entrée en vigueur de l'avenant.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 novembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FENNTISS.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC-CSFV ;

Fédération des services CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

