

Brochure n° 3251

**Convention collective nationale**

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**

**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art), arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

**(10<sup>e</sup> édition. – Décembre 2001**

**(Réimpression 2003))**

---

**ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2004**

**RELATIF AUX PRIORITÉS ET AUX OBJECTIFS DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE DANS LES COMMERCE DE DÉTAIL NON  
ALIMENTAIRES**

NOR : *ASET0550018M*

IDCC : *1517*

---

Considérant l'accord du 16 janvier 1998 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires – CDNA – dits « Groupe des 10 »,

Considérant l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003,

Considérant les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et sur le dialogue social,

les parties signataires du présent accord conviennent :

- de maintenir les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> de l'accord du 16 janvier 1998 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires dits « Groupe des 10 » portant adhésion au FORCO ;
- d'abroger les dispositions des articles 3 et suivants dudit accord et notamment celles concernant le capital temps de formation ;
- des dispositions et orientations suivantes.

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires affirment que le présent accord est impératif, c'est-à-dire que toutes ses dispositions s'imposent aux accords compris dans son champ d'application et ce pour quelque disposition que ce soit.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation – (CIF) ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation – (DIF).

Les employeurs s'efforceront d'articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur formation tout au long de leur vie notamment par l'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétence, la validation des acquis de l'expérience.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Champ d'application. – Observatoire prospectif*

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988 étendue par arrêté ministériel (*Journal officiel* du 25 janvier 1989). Conformément à l'article 2 de l'accord du 16 janvier 1998, l'ensemble des entreprises de la branche ont qualité de membres associés du FORCO en application des dispositions de l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 créant le FORCO.

#### **Article 2**

##### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche*

Les parties signataires désignent l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO en qualité d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche. Un accord est conclu parallèlement au présent accord.

Les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sont définies comme suit :

Afin d'analyser les évolutions des métiers et des emplois au sein des entreprises de la branche et d'anticiper notamment sur les besoins en formation, les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil d'analyse et de veille. Ainsi, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce de détail non alimentaire a pour missions :

- de fournir des diagnostics et des états des lieux sur l'emploi et la formation dans le secteur ;
- de fournir la liste des diplômes, des titres et des qualifications tel que prévu par la loi ;
- d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers et des emplois et des qualifications ;
- de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Ainsi, les productions de l'observatoire permettront, d'une part, une analyse actualisée annuellement des principaux indicateurs sur l'emploi et la formation ainsi que, d'autre part, l'animation des réflexions prospectives au sein de la branche :

1. Tableau de bord : il s'agit de produire année par année la description de la population salariée, des emplois et de l'utilisation du dispositif formation. Cette présentation devra permettre la compréhension des évolutions.

Prospective des métiers : des enquêtes spécifiques visant des métiers prioritaires pour la branche pourront être conduites afin de mieux comprendre les changements et d'anticiper sur les nécessaires évolutions des métiers et des formations qui leur correspondent. Il s'agira d'identifier les facteurs d'évolution qui influent sur les métiers et d'en analyser les conséquences.

2. Etudes sectorielles : des études transversales aux métiers du commerce permettront de fixer un cadre de référence aux analyses de branche. Ces études seront conduites en fonction de l'actualité.

### Fonctionnement de l'observatoire

Les parties signataires décident de confier la réalisation de ces missions à l'observatoire des métiers, de l'emploi et des qualifications du commerce, géré par le FORCO depuis 1997.

Un cahier des charges indiquera les attentes de la branche, et sera annuellement révisé. Les aspects budgétaires seront également précisés par le cahier des charges.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail non alimentaire constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Une réunion sera consacrée au moins une fois par an à définir ou à mettre à jour le cahier des charges de l'observatoire et d'examiner les productions.

## CHAPITRE II

### *Plan de formation de l'entreprise*

#### **Article 3**

##### *Classification des actions de formation*

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Le plan de formation est divisé en trois types d'actions :

##### 3.1. Les actions d'adaptation au poste de travail (catégorie I)

Elles relèvent de l'obligation de l'employeur. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

##### 3.2. Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien de l'emploi (catégorie II)

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Toutefois, avec l'accord écrit du salarié, la formation peut conduire à dépasser la durée légale du travail. Dans ce cas, les heures excédentaires sont soumises au régime assoupli suivant :

- dans la limite de 50 heures par an et par salarié les heures correspondant à ce dépassement :
  - ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (ou les heures complémentaires pour les salariés à temps partiel) ;
  - ne donnent pas lieu à majoration de salaire mais donnent droit au repos compensateur légal.
- pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait dans la limite de 4 % de celui-ci.

### 3.3. Les actions de développement des compétences (catégorie III)

Elles donnent lieu au maintien de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail.

Par un accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou dans la limite de 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de, forfait en jours ou en heures sur l'année. Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution de leurs qualifications et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Lorsque l'action se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;
- sur l'attribution de la classification conventionnelle correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

## CHAPITRE III

### *Contrat et période de professionnalisation*

Dans le respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les objectifs de la professionnalisation sont :

- favoriser l'insertion ou la réinsertion des publics visés dans les entreprises de la branche ;
- donner une formation et une pratique professionnelle permettant de trouver un emploi ou de se maintenir dans un emploi ;
- acquérir un niveau de compétence permettant d'assurer l'emploi et le transfert de compétences du salarié afin d'occuper un emploi dans l'entreprise ou dans une des entreprises de la branche ;
- préserver l'emploi des salariés de nos entreprises en accompagnant l'évolution des emplois et des métiers de la branche ;
- faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées et des autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- faciliter l'insertion des chômeurs de longue durée.

## TITRE I<sup>er</sup>

### **MODALITÉS D'APPLICATION COMMUNES AUX DEUX DISPOSITIFS**

#### **Article 4**

##### *Nombre de salariés en formation*

Le nombre de salariés bénéficiaires simultanément d'un contrat ou période de professionnalisation est limité par entreprise ou par établissement selon son effectif équivalent temps plein :

- établissement de 1 à 5 salariés : 2 salariés en formation ;
- établissement de 6 à 15 salariés : 4 salariés en formation ;
- établissement de 16 salariés et plus : 8 salariés en formation.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

#### **Article 5**

##### *Financement et prises 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'OPCA désigné après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base du forfait horaire défini par décret.

Les frais liés aux formations de tuteur et à l'exercice des missions tutorales sont imputables selon des plafonds mensuels et durées respectivement définis par décret.

Les parties signataires rappellent à cet effet que :

- l'OPCA désigné est habilité à prendre en charge les dépenses de formation engagées pour assurer le tutorat des salariés sous contrat de professionnalisation ou en périodes de professionnalisation. La personne formée en qualité de tuteur ouvre droit à l'aide, dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur ;
- l'OPCA désigné peut également financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, la prise en charge à laquelle l'entreprise peut prétendre étant déterminée par l'OPCA désigné dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur.

## Article 6

### *Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation*

Les entreprises de la branche conscientes de l'importance du tutorat et de la formation des tuteurs décident de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille à leur formation éventuelle. Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération notamment sur les éléments variables.

Le tuteur a pour mission :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats et périodes ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

La CPNEFP de la branche engagera une réflexion sur la mise en place d'une formation de tuteur.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de deux personnes en contrat ou en période de professionnalisation en même temps.

## Article 7

### *Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation*

Dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau I de la convention collective susmentionnée.

## TITRE II

### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

#### Article 8

##### *Définition et modalités du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation est mis en place à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004. Il devient le contrat générique de formation en alternance.

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

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

Il peut être conclu pour :

- acquérir un diplôme professionnel ou un titre à finalité professionnelle reconnus notamment par l'éducation nationale ou une qualification professionnelle reconnue par la branche (convention collective nationale, commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle) ;
- acquérir une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche ;
- favoriser l'intégration dans l'entreprise en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée :

- si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée, l'action de professionnalisation est l'objet du contrat et en dicte sa durée. Les organisations patronales signataires incitent les entreprises à proposer aux titulaires à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée un emploi sous contrat à durée indéterminée – dans ce cas, le contrat ne prévoit pas de période d'essai et reprend l'ancienneté du salarié – ou à favoriser l'insertion dans une autre entreprise de la branche ;
- si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- l'obtention d'un diplôme reconnu notamment par l'Education nationale ou une qualification professionnelle reconnue par la branche ;
- permettre au titulaire du contrat n'ayant pas de qualification ou une qualification sans lien avec l'activité de l'entreprise d'intégrer dans de bonnes conditions de réussite l'entreprise ;
- permettre au titulaire d'acquérir une qualification complémentaire reconnue par la convention collective susmentionnée.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues ;
- ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

La prise en charge se fera sous réserve des financements nécessaires à l'OPCA désigné.

Si le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée n'a pu obtenir la qualification envisagée :

- pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, le contrat à durée déterminée peut être renouvelé pour permettre au salarié qui n'a pu obtenir la qualification envisagée d'aboutir à l'obtention de cette qualification. Dans ce cas, le contrat renouvelé ne pourra dépasser 12 mois ;
- pour cause de maternité, de longue maladie, d'accident du travail entraînant une longue absence, ou de défaillance de l'organisme de formation, le contrat peut être renouvelé une fois. Dans ce cas, le contrat renouvelé pourra dépasser 12 mois si les besoins de la formation l'exigent.

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition de savoir-faire.

Le salarié s'engage pour sa part à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux actions de formation, le contrat de professionnalisation peut être rompu par l'employeur.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation (voir chapitre II – titre I<sup>er</sup> – Modalités d'applications communes aux deux dispositifs : article 6 – « Tutorat »).

## **Article 9**

### *Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation*

#### **Personnes âgées de moins de 26 ans**

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémuné-



ration calculée en fonction du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel du niveau I s'il est supérieur, variable selon l'âge, le niveau de formation et la durée du contrat :

NIVEAU DE QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL des bénéficiaires (1)			
	Moins de 21 ans Au 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué		21 ans et plus	
	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année
Inférieur au bac professionnel.....	55 %	65 %	70 %	80 %
Au moins égal au bac professionnel (2).....	65 %	75 %	80 %	90 %
(1) En pourcentage du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel du niveau I si celui-ci est supérieur. (2) Ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.				

Personnes âgées d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective nationale susmentionnée.

Pour la 2<sup>e</sup> année, la rémunération minimale ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective nationale susmentionnée.

### TITRE III PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

#### Article 10

##### *Définition et modalités de la période de professionnalisation*

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés déjà en place dans l'entreprise.

La période de professionnalisation a notamment pour objectif :

- l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter l'évolution professionnelle du salarié ou de préserver son emploi au sein de l'entreprise ;
- l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche ;
- l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par la convention collective susmentionnée ou par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche ;
- l'acquisition d'un titre ou un diplôme professionnel reconnu notamment par d'éducation nationale ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire de l'emploi.

Sont plus particulièrement considérés comme publics prioritaires :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies des métiers de la branche ou du changement de mode d'organisation mis en place dans l'entreprise ;

- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- les salariés ayant au moins 1 an d'activité professionnelle reprenant leur activité après un congé parental d'éducation ou toute absence de plus de 1 an ;
- les salariés handicapés ;
- les salariés à temps partiel ;

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire en période de professionnalisation (voir chapitre II – titre 1<sup>er</sup> – Modalités d'applications communes aux 2 dispositifs – article 6 – Tutorat).

#### 10.1. Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail

Pour les salariés visés ci-dessus, les actions de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

#### 10.2. Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail

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

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF en accord avec son employeur (voir chapitre IV : DIF) ;
- à l'initiative de l'employeur après accord écrit du salarié s'il s'agit d'une action de développement des compétences.

Sont dans ce cas considérés également comme public prioritaire les salariés :

- ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise changeant de filière professionnelle ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

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.

Un salarié peut demander à bénéficier pour une action de formation à la fois des heures acquises au titre du DIF et d'une période de professionnalisation : 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 engagements que l'entreprise doit prendre avant le départ du salarié sont renforcés. Ils sont identiques à ceux prévus pour les actions de développement des compétences se déroulant en dehors du temps de travail (voir article 3.3 – chapitre II – Plan de formation). Ils doivent porter sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant à la qualification acquise et sur l'attribution de la classification correspondante, ainsi que sur les modalités de prise en compte des efforts du salarié.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## CHAPITRE IV

### ***Droit individuel à la formation (DIF)***

Il est créé le DIF : droit individuel à la formation.

#### **Article 11**

##### *Conditions et mise en œuvre du droit individuel à la formation*

Chaque salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a droit au titre du DIF à 20 heures de formation par an.

#### 11.1. Salariés à temps partiel

Afin de permettre aux salariés à temps partiel des entreprises de la branche de suivre dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet des actions de formation, les salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 25 heures hebdomadaires ou ayant travaillé au moins 1 175 heures sur l'année ont le même droit à DIF de 20 heures de formation par an.

Cette durée est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel dont la durée du contrat de travail est inférieure à 25 heures hebdomadaires et ayant travaillé moins de 1 175 heures sur l'année.

#### 11.2. Ouverture du droit à DIF

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

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

- au 1<sup>er</sup> mai 2004 pour les salariés déjà en place dans l'entreprise ;
- à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de 6 ans dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années pour les salariés à temps partiel.

#### 11.3. Salariés sous contrat à durée déterminée

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF *pro rata temporis*. Ce droit est ouvert si le salarié justifie de 4 mois d'ancienneté sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois. Ils bénéficient des mêmes dispositions que les autres salariés (formation en principe en dehors du temps de travail, etc.).

#### 11.4. Mise en œuvre du DIF

L'employeur doit informer chaque année par écrit ou information sur le bulletin de paie le salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur. Le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre salarié et employeur notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les actions de formation sont :

- soit des actions de promotion ;
- soit des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- soit des actions de qualifications ;
- et prioritairement dans les entreprises de la branche des actions d'amélioration des compétences dans les domaines suivants :
  - accueil et conseil clients ;
  - techniques de vente ;
  - langues ;
  - connaissance des produits ;
  - décoration, vitrine ;
  - management, gestion d'équipe ;
  - comptabilité ;
  - gestion commerciale ;
  - logistique ;
  - gestion administrative et juridique ;
  - informatique.

Lorsque le salarié demande à bénéficier de son droit à DIF, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai est assimilée à une acceptation de la demande.

En cas de désaccord durant 2 exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise peut assurer la prise en charge de l'action de formation sous réserve que cette action entre dans les priorités fixées par le FONGECIF. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

#### 11.5. Déroulement du DIF en dehors du temps de travail

Le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail dans ce cas l'employeur verse une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. L'allocation est exonérée des cotisations sociales et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Un salarié peut demander à bénéficier pour une action de formation à la fois des heures acquises au titre du DIF et d'une période de professionnalisation celle-ci dans la limite de 80 heures par année civile (voir article 10.2 – titre III – Période de professionnalisation).

#### 11.6. Déroulement du DIF pendant le temps de travail

Si le salarié choisit une action de formation relevant des priorités définies au paragraphe 11.4 et qu'elle est en rapport direct avec l'activité professionnelle du salarié, le DIF se déroule pendant le temps de travail. Dans ce cas, il y a maintien de la rémunération.

### 11.7. Départ du salarié de l'entreprise

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, le salarié peut demander à utiliser le solde du DIF dont il dispose avant son départ pour financer une formation.

En cas de licenciement sauf licenciement pour faute grave ou lourde :

L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits à DIF acquis par le salarié licencié et notamment la possibilité d'en demander le bénéfice pendant son délai-congé. La demande du salarié pour bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être formulée avant la fin de son préavis. Dans ce cas, cette action se déroule après son départ de l'entreprise et l'employeur doit verser le montant de l'allocation de formation correspondante à l'organisme désigné selon les dispositions législatives et /ou réglementaires. En l'absence de demande du salarié avant la fin de son préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission :

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF. Dans ce cas, l'action du DIF devra être engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite ou licenciement pour faute grave ou lourde :

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

### 11.8. Commission de suivi du DIF

Les parties conviennent, d'analyser au moins une fois par an, dans le cadre d'une réunion de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, l'évolution dans la branche de l'utilisation des droits à DIF, de son application dans les entreprises et de son financement eu égard notamment aux actions prioritaires définies par la branche.

## CHAPITRE V

### *Dispositions diverses*

#### **Article 12**

##### *Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)*

Les institutions représentatives du personnel doivent être consultées selon les termes prévus par le code du travail dans ses différentes dispositions (articles L. 934-1 et suivants du code du travail).

Les parties signataires rappellent :

- que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Deux réunions spécifiques au moins ont lieu sur le thème de la formation. Dans le cas où il n'existe pas de CE en raison d'un procès-verbal de carence, les délégués du personnel sont consultés sur les orientations générales de la formation professionnelle dans l'entreprise et le plan de formation ;

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF. Les documents remis au comité d'entreprise précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur au titre du plan de formation, en distinguant chaque action selon sa nature.

- que dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

### **Article 13**

#### *Dispositions financières relatives à la formation professionnelle*

##### **13.1. Contribution des entreprises de moins de 10 salariés**

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées à l'OPCA désigné et sont réparties comme suit :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, répartie à hauteur de :
  - 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et plus particulièrement des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
  - 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation des actions menées au titre du droit individuel à la formation ;
- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 et des années suivantes, répartie à hauteur de :
  - 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation, et plus particulièrement des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
  - 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

##### **13.2. Contribution des entreprises de 10 salariés et plus**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, la contribution minimale des entreprises de 10 salariés et plus est de 1,6 % de la masse salariale annuelle brute. Les contributions suivantes sont obligatoirement versées à l'OPCA désigné et sont réparties comme suit :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004), pour le financement en priorité :
  - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
  - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
  - et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

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

## **Article 14**

### *Portée de l'accord*

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger à ses dispositions sauf dispositions plus favorables.

## **Article 15**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Les parties décident de se rencontrer à nouveau pour la mise en place dans la branche en fonction des règles dictées par l'accord interprofessionnel :

- d'un entretien professionnel obligatoire pour tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise (l'organisation de l'entretien, la préparation, et le déroulement de l'entretien, les conclusions, les modalités d'informations des IRP, les voies de recours...);
- du bilan de compétences pour tout salarié après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise (les modalités du bilan de compétences, l'accès des salariés, l'information des IRP...);
- du passeport formation du salarié pour permettre au salarié de témoigner de son parcours tout au long de sa carrière professionnelle ;
- de la validation des acquis de l'expérience (VAE), révélateur des compétences des salariés qui doit favoriser l'accès à une qualification professionnelle reconnue, notamment pour les salariés qui n'en possèdent pas.

## **Article 16**

### *Dépôt légal*

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail.

## **Article 17**

### *Extension de l'accord*

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail.

## **Article 18**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur après notification du texte de l'accord signé à l'ensemble des organisations représentatives des salariés et après écoulement du délai d'opposition de 15 jours.

Fait à Paris, le 29 novembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Syndicat national des antiquaires négociants en objets d'art, tableaux anciens et modernes ;

Syndicat national du commerce de l'antiquité et de l'occasion ;

Comité professionnel des galeries d'art ;

Chambre syndicale de l'estampe, du dessin et du tableau ;

Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer et bazar et section « Arts de la table et cadeaux » ;

Chambre syndicale nationale de l'équipement du foyer, bazars et commerces ménagers ;

Chambre syndicale nationale interprofessionnelle des commerçants détaillants en jeux, jouets, modélisme et puérinatalité ;

Fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage ;

Chambre syndicale des métiers de la musique.

**Syndicats de salariés :**

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;

Fédération des syndicats du commerce, des services et force de vente CFTC ;

Fédération des services CFDT.