

Brochure n° 3076

**Convention collective nationale**

IDCC : 1686. – **COMMERCES ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**  
(18<sup>e</sup> édition. – Février 2003)

**AVENANT N° 29 DU 8 AVRIL 2005**  
**RELATIF À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : *ASET0550736M*  
IDCC : *1686*

**PRÉAMBULE**

Considérant que la réforme de la formation professionnelle vise à redonner l'initiative aux branches professionnelles dans le domaine du développement des compétences des salariés,

Considérant que les dispositions nouvelles de l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003 et de la loi 2004-391 du 4 mai 2004 présentent une opportunité pour la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager pour mieux affronter les profondes mutations technologiques qui touchent tant les produits commercialisés que ceux utilisés dans l'entreprise et qui bouleversent les métiers et les emplois du secteur,

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté :

- d'intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant ;
- d'améliorer l'insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation ;
- de dynamiser la formation et l'évolution professionnelle des salariés ;
- de favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des femmes et des hommes ;

- de maintenir le niveau des compétences des seniors ;
- et de reconnaître et valider les expériences des salariés s'ils le demandent.

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche d'être :

- plus compétitives pour surmonter les évolutions permanentes de l'environnement économique et technologique ;
- et plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de leurs salariés.

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

### *Champ d'application et portée de l'accord*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager faisant l'objet du fascicule n° 3076 des *Journaux officiels*.

Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus en matière de formation professionnelle ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariés.

## **Article 2**

### *Entretien professionnel*

#### **2.1. Objectif et public**

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle en liaison avec les projets et perspectives de l'entreprise, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un entretien professionnel.

#### **2.2. Modalités de mise en œuvre de l'entretien**

Cet entretien a lieu, au minimum tous les 2 ans, à l'initiative de l'employeur ou de son représentant habilité, pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu par écrit au moins 8 jours avant l'entretien.

Il a pour objectif de permettre au salarié d'élaborer avec son responsable son projet professionnel au regard notamment des perspectives de développement de l'entreprise.

Cet échange permet le choix parmi les outils de formation disponibles (DIF, période de professionnalisation et plan de formation), avec mise en œuvre éventuelle de moyens d'accompagnement (tutorat, management).

Les conclusions de l'entretien, faisant état notamment des éventuels engagements de l'entreprise en matière de formation, font l'objet d'un document établi en double exemplaire, sur lequel le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles : le salarié peut annexer ce document à son « passeport de formation » défini à l'article 5 de cet accord.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés.

Les entreprises veillent à prendre en compte ce rôle dans la définition des missions du personnel d'encadrement, et s'attachent à lui dispenser la formation complémentaire éventuellement nécessaire.

### **Article 3**

#### *Bilan de compétences*

##### **3.1. Objectif et public**

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences est régi par les dispositions des articles L. 900-2, L. 931-21 et suivants du code du travail et celles qui lui sont liées.

Par ailleurs, après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, le salarié bénéficie à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences et d'une priorité d'accès à une validation des acquis et de l'expérience.

Toutefois, le salarié ne répondant pas aux critères requis ci-dessus, mais ayant une ancienneté acquise de 15 ans dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie à son initiative de l'accès à ce dispositif dans les mêmes conditions.

##### **3.2. Durée du congé**

La durée maximum du congé est de 24 heures, consécutives ou non, par bilan.

##### **3.3. Modalités de mise en œuvre du bilan de compétences**

###### **3.3.1. Bilan à l'initiative du salarié.**

S'agissant d'une démarche individuelle, le bilan peut être réalisé dans le cadre soit du congé individuel de formation (CIF), soit, en accord avec l'employeur, du droit individuel à la formation (DIF) visé à l'article 6 de cet accord.

Le salarié présente par écrit à l'employeur sa demande 2 mois avant le début du congé indiquant les dates, la durée, la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié pour la réalisation de son bilan de compétence.

L'employeur informe par écrit le salarié de sa réponse dans le mois suivant la réception de la demande.

En cas de report par l'employeur de l'autorisation d'absence, celui-ci ne peut pas excéder 6 mois.

Il est rappelé que selon les dispositions de l'article 226-13 du code pénal reprises par l'article L. 900-4-1 du code du travail et celles qui lui sont liées, le prestataire chargé de réaliser et de détenir les bilans de compétences est tenu au secret professionnel. Dans ce cadre, les résultats détaillés et le document de synthèse établis par l'organisme sont remis uniquement au bénéficiaire du bilan.

A la fin du congé, seule l'attestation de fréquentation doit être remise à l'employeur par le salarié.

### 3.3.2. Bilan à l'initiative de l'employeur.

Le bilan de compétences peut éventuellement se faire à l'incitation de l'employeur, notamment en prolongement de l'entretien professionnel, dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas, le refus d'un salarié de consentir à effectuer un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### 3.3.3. Mise en œuvre.

Le bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre du DIF visé à l'article 6 de cet accord ou du plan de formation visé à l'article 8 de cet accord, peut se dérouler pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

Le bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre du CIF (congé individuel de formation) visé par les dispositions de l'article L. 931-1 et suivants du code du travail, et celles qui lui sont liées, est pris en charge selon les modalités définies par l'organisme financeur.

## Article 4

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

#### 4.1. Objectif et public

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié, à son initiative, de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un certificat de qualification à finalité professionnelle, à condition d'avoir exercé pendant une durée continue ou non de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

#### 4.2. Durée de l'autorisation d'absence

Le salarié peut demander une autorisation d'absence d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, pour suivre une action de VAE.

#### 4.3. Modalités de mise en œuvre de la VAE

L'employeur informe le salarié qui en fait la demande, des modalités de mise en œuvre de la VAE.

S'agissant d'une démarche individuelle et volontaire du salarié, la VAE peut être réalisée dans le cadre soit du congé individuel de formation (CIF) soit, en accord avec l'employeur, du droit individuel à la formation (DIF) visé à l'article 6 de cet accord.

Le salarié présente sa demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début prévu de son absence en précisant le diplôme, le titre ou le certificat postulé, les dates, la nature et la durée des actions permettant la validation ainsi que l'identité de l'autorité délivrant la certification.

L'employeur informe par écrit le salarié de sa réponse dans le mois suivant la réception de la demande. En cas de report d'autorisation d'absence, celui-ci ne peut pas excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Au terme de l'absence pour VAE, le salarié présente à l'employeur une attestation de fréquentation à l'action de la validation par l'organisme ayant délivré la certification.

Les actions de VAE mises en œuvre dans le cadre du DIF visé à l'article 6 de cet accord peuvent se dérouler pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

Les actions de VAE mises en œuvre dans le cadre du CIF (congé individuel de formation) visé par les dispositions de l'article L. 931-1 et suivants du Code du travail et celles qui lui sont liées, sont prises en charge selon les modalités définies par l'organisme financeur.

## **Article 5**

### *Passeport de formation*

#### **5.1. Objectif et public**

Le passeport de formation est un document personnel qui permet à tout salarié qui le désire de recenser ses diplômes, formations et autres expériences, et dont il a l'initiative et la responsabilité de l'utilisation.

#### **5.2. Modalités de mise en œuvre du passeport**

Le passeport est mis en place par le salarié qui le souhaite. Il l'enrichit à son initiative. Il ne constitue en aucun cas un document exigible lors d'une embauche.

La CPNEFP examinera la nécessité d'élaborer un canevas-lignes directrices de passeport.

## **Article 6**

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

#### **6.1. Objectif et public**

Le droit individuel à la formation permet de faciliter la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Il est ouvert à tout salarié titulaire :

- d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- d'un contrat de travail à durée déterminée sous réserve d'avoir travaillé dans l'entreprise pendant 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

#### **6.2. Durée**

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet, justifiant de un an révolu d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation de 21 heures.

Ce droit est cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Il en est de même pour les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel dont l'horaire contractuel de travail aura été au moins égal à 30 heures hebdomadaires (ou son équivalence mensuelle ou annuelle) au cours des 12 mois précédant l'acquisition du droit.

Pour les autres salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel dont l'horaire contractuel de travail est inférieur à 30 heures hebdomadaires (ou son équivalence mensuelle ou annuelle), la durée, dans la limite d'un plafond de 120 heures, est calculée *pro rata temporis* des heures réalisées au cours de l'année précédant l'acquisition du droit.

Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et à temps complet, la durée du droit à DIF est calculée *pro rata temporis* de la durée prévisible du contrat. Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et dont l'horaire contractuel de travail est inférieur à 30 par semaine (ou son équivalence mensuelle ou annuelle), le droit individuel à la formation est également proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail.

Seules les absences assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés sont sans incidence sur l'acquisition du crédit d'heures DIF.

L'employeur informe le salarié 1 fois par an et par écrit du total du crédit acquis soit dans un document annexe à la fiche de paie, soit par inscription sur la fiche de paie (compteur de droits, par exemple).

### 6.3. Période de référence du DIF

La période de référence pour l'acquisition du droit individuel à la formation est l'année civile.

Les salariés comptant entre plus de 1 an et moins de 2 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier d'une année bénéficient d'un droit complet de 21 heures auquel s'ajoute un *pro rata temporis* calculé en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour la période transitoire allant du 7 mai 2004 au 1<sup>er</sup> janvier 2006, les entreprises auront la faculté d'adopter l'une ou l'autre des dispositions suivantes après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent dans l'entreprise :

- soit, chaque salarié sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet ayant 1 an d'ancienneté au 7 mai 2004 disposera par anticipation d'un droit de 14 heures au titre du DIF dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005 ; dans ce cas, le salarié disposera au 1<sup>er</sup> janvier 2006 d'un nouveau droit de 21 heures ;
- soit, chaque salarié sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet ayant un 1 an d'ancienneté au 7 mai 2004 disposera d'un droit de 21 heures au titre du DIF au 6 mai 2005 ; dans ce cas, le salarié disposera d'une anticipation de son droit individuel à la formation au 1<sup>er</sup> janvier 2006 de 14 heures.

Quelle que soit la disposition retenue, le montant des droits individuels à la formation seront proratisés pour les salariés dont l'horaire contractuel de travail est inférieur à 30 heures par semaine (ou son équivalence mensuelle ou annuelle), au cours des 12 mois précédant l'acquisition des droits.

### 6.4. Prise du DIF par anticipation

L'utilisation du droit à DIF ne peut pas excéder le crédit d'heures acquis au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Toutefois il est possible d'engager le DIF par anticipation sur le temps de travail si l'employeur et le salarié en sont d'accord et ce dans la limite de 120 heures pour le salarié en contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet.

En cas de départ du salarié de l'entreprise pour quelque motif que ce soit, il ne sera opéré aucune retenue correspondant aux heures prises par anticipation.

#### 6.5. Modalités de départ en formation

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son entreprise.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte notamment des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 2.2 de cet accord.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et, afin de tenir compte des contraintes qu'elles rencontrent pour organiser la formation de leurs salariés du fait de leur taille et de leurs difficultés à remplacer leurs salariés pour une courte durée, des modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de professionnalisation peuvent être fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La demande écrite du salarié doit être présentée avant le début de l'action de formation souhaitée par le salarié en tenant compte du délai de réponse de l'employeur, ou au cours de périodes définies en entreprise pour optimiser au mieux les départs en formation au titre du DIF.

L'employeur, selon les dispositions de l'article L. 933-3 du code du travail et celles qui lui sont liées, doit, par écrit, donner sa réponse au salarié concerné dans le mois suivant la réception de la demande. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

L'employeur peut demander au salarié de reporter la date envisagée pour son départ en formation si celle-ci se situe en période de forte activité ou d'absence d'autres salariés.

La formation se déroule, en principe, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les heures de formation :

- donnent lieu au versement par l'employeur de l'allocation de formation d'un montant égal, conformément aux dispositions de l'article L. 932 du code du travail et celles qui lui sont liées, à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié (exonérées des charges patronales et salariales) ;
- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires du salarié en contrat de travail à temps plein, ou sur le quota d'heures complémentaires du salarié en contrat de travail à temps partiel.

Les heures de formation et les coûts annexes sont pris en charge selon les dispositions de l'article 8.3 de cet accord.

La formation peut également, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, s'effectuer en tout ou en partie sur le temps de travail. Dans ce cas les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

En cas de refus de la même demande par l'employeur durant 2 exercices civils consécutifs, l'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre du CIF sous réserve de ses critères d'agrément.

## 6.6. Axes de formation

Les organisations signataires souhaitent que le DIF contribue fortement aux actions menées en faveur de l'évolution professionnelle des salariés. Dans cet esprit, le DIF a pour objet de promouvoir prioritairement les axes de formation relevant des catégories d'actions de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés proposées dans le cadre du plan de formation. Le DIF peut également être utilisé pour la réalisation d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE.

D'une manière générale les formations accessibles dans le cadre du DIF sont les suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions menant à une qualification.

En tout état de cause, la durée minimale de la formation ne peut pas être inférieure à 7 heures de formation, formation qui peut être suivie sur plusieurs séances.

Les actions prioritaires de formation sont actuellement celles qui contribuent au développement :

- de l'animation d'équipe ;
- des relations avec la clientèle pour les personnels non commerciaux ;
- de tout ce qui concerne les techniques professionnelles tant à l'attention des techniciens que des vendeurs ou des administratifs dans des spécialités qui ne sont pas celles de l'emploi tenu par le salarié.

La CPNEFP actualisera les priorités de formation.

La demande du salarié effectuée au titre du DIF, visant les actions de formation retenues prioritaires et en rapport direct avec son emploi, sont réalisées sur le temps de travail, sauf accord express du salarié pour qu'elle soit réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Cependant, les priorités définies par la CPNEFP ne sont pas limitatives du droit au DIF.

## 6.7. Transfert du DIF

Selon les dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail et celles qui lui sont liées, le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé (préavis).

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur.



Dans la notification mentionnée à l'article L. 122-14-1 du code du travail et celles qui lui sont liées, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé (préavis) à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé (préavis).

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

## **Article 7**

### *Professionnalisation*

#### **7.1. Contrat de professionnalisation**

##### **7.1.1. Objectif et public.**

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes ayant jusqu'à 26 ans pour acquérir une qualification ou compléter à des fins professionnelles une formation initiale, et aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans. Il leur permet d'acquérir une qualification professionnelle et favorise ainsi leur insertion ou leur réinsertion professionnelle grâce à une formation en alternance.

Toute action, en liaison avec l'ANPE et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation, est vivement encouragée.

Le contrat de professionnalisation remplace les contrats en alternance, d'orientation, d'adaptation, de qualification. Les contrats en alternance cités ci-avant conclus et signés avant la date d'application de cet accord perdurent jusqu'à leur terme.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir au titulaire du contrat, une activité professionnelle en relation avec l'objectif de la professionnalisation et à lui assurer une formation suivie par un tuteur qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les dispositions du présent article rendent caduques l'ensemble des dispositions de l'accord transitoire n° 27 du 22 juin 2004 relatif au titre VI « Emploi et formation ».

##### **7.1.2. Durée.**

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dès lors que les référentiels de formation l'exigent, les durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et/ou non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ainsi que pour les actions visant les certifications ou formations préparant un diplôme de l'Education nationale ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP, ou une qualification reconnue par la classification de la convention collective.

De même dès lors que les référentiels de formation l'exigent, le volume d'heures de formation professionnelle et/ou technologique pourra être porté à plus de 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation dans la limite de 50 % de sa durée et sans être inférieur à 200 heures.

#### 7.1.3. Axes de formation et qualifications.

Les axes prioritaires de formation professionnelle retenus par la CPNEFP sont, tant sur le plan diplômant que qualifiant, de quatre ordres :

- technique ;
- commercial ;
- logistique ;
- administratif.

La CPNEFP actualisera les axes de formation prioritaires éligibles.

Les qualifications visées par le contrat de professionnalisation sont les certifications inscrites au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), ou diplômes de l'Education nationale, ou titres à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification reconnue par la classification de la convention collective nationale.

#### 7.1.4. Rémunération.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum qui ne peut pas être inférieur aux pourcentages définis ci-dessous :

- pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans :
  - 65 % du SMIC ;
  - 75 % du SMIC, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et de moins de 26 ans :
  - 75 % du SMIC ;
  - 80 % du SMIC, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- pour les bénéficiaires âgés de 26 ans et plus 85 % du salaire minimum conventionnel, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

Les montants de rémunération mentionnés ci-dessus sont calculés à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

#### 7.1.5. Prise en charge par l'OPCA des coûts pédagogiques et frais annexes.

Les coûts pédagogiques et les frais annexes sont pris en charge dans la limite du forfait horaire applicable au contrat de professionnalisation fixée par décret. Il est modulable selon les priorités définies par la CPNEFP.

Une prise en charge par l'organisme financeur de la rémunération des heures passées en formation dans la limite de 50 % de celle-ci telle que définie à l'article 7.1.4 de cet accord et des frais annexes (déplacement, hébergement, restauration) pourra être envisagée en fonction d'un excédent de l'ordre de 20 % constaté à l'issue de chaque exercice.

Toutefois, cette disposition ne pourra être mise en œuvre qu'à l'issue de l'exercice 2006, premier exercice donnant une visibilité suffisante.

#### 7.1.6. Renouvellement des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé 1 fois dans l'un des 5 cas suivants :

- échec du salarié aux épreuves d'évaluation ;
- congé de maternité du salarié ;
- arrêt maladie du salarié ;
- arrêt accident du travail du salarié ;
- défaillance de l'organisme de formation.

#### 7.1.7. Modalités de mise en œuvre du contrat.

L'employeur détermine avec le candidat au contrat de professionnalisation au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'acceptation de la prise en charge des frais pédagogiques par l'organisme financeur déclenchera la mise en œuvre du contrat.

### 7.2. Période de professionnalisation

#### 7.2.1. Objectif et public.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes aux salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- ayant 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise et soit 45 ans et plus, soit plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- souhaitant créer ou reprendre une entreprise ;
- à l'issue d'un congé maternité ;

- à l'issue d'un congé parental ou d'adoption ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon les dispositions de l'article L. 323-3 du code du travail et celles qui lui sont liées ;
- qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois (accident du travail, maladie).

#### 7.2.2. Axes de formation.

Les formations recouvrent 3 axes :

- l'adaptation des compétences :
  - acquisition d'une qualification spécifique ;
  - évolution des technologies ;
  - évolution du métier ;
- le développement de parcours professionnels :
  - développement des responsabilités ;
  - reprise d'entreprise ;
- autres ;
  - emplois menacés ;
  - changement de métier.

La CPNEFP actualisera les axes de formation.

Sont également éligibles les formations permettant au salarié d'acquérir un titre, un diplôme ou une qualification reconnue par la classification de la branche ou celle de l'entreprise.

#### 7.2.3. Durée de la formation.

La période de professionnalisation nécessite un temps minimum de 35 heures de formation, pouvant être suivies sur plusieurs séances, et qui se déroule en principe sur le temps de travail.

Elle peut se dérouler pour tout ou partie sur le temps de travail :

- soit à l'initiative de l'employeur au titre du plan de formation ;
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ; dans ce cas, il sera appliqué au salarié les mêmes modalités que celles du DIF visé à l'article 6 de cet accord.

Les périodes de professionnalisation, effectuées à l'initiative de l'employeur, par des salariés ayant une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, se déroulent sur le temps de travail et sont rémunérées comme telles.

#### 7.2.4. Modalités de mise en œuvre.

La période de professionnalisation est évoquée lors de l'entretien professionnel visé à l'article 2 de cet accord ou, selon l'urgence, lors d'un entretien particulier.

Sa mise en œuvre est réalisée après accord écrit de l'employeur et du salarié. Cet accord comporte :

- les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation ;
- les caractéristiques de l'évolution de l'emploi tenu et/ou de l'emploi visé ;

- les engagements de l'employeur et ceux du salarié en application des dispositions de l'article L. 982-4 du code du travail et celles qui lui sont liées ;
- les modalités d'évaluation des compétences ;
- et les critères d'évaluation.

L'acceptation de la prise en charge des frais pédagogiques par l'OPCA déclenchera la mise en œuvre de la période de professionnalisation.

#### 7.2.5. Financement.

Les formations entrant dans la mise en œuvre des périodes de professionnalisation sont éligibles au financement par l'OPCA ayant la gestion des fonds de professionnalisation sur présentation de l'accord écrit co-signé par l'employeur et le salarié.

### 7.3. Tutorat

#### 7.3.1. Objectif et public.

Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider et d'accompagner l'insertion professionnelle de nouveaux salariés au sein de l'entreprise ;
- d'assurer, dans les conditions prévues au contrat la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale ;
- de contribuer au développement des compétences des salariés dont il a la responsabilité tutorale.

La mission de tuteur permet de transmettre les compétences au travers des actes de travail.

Cette mission temporaire ne peut être assurée que par un salarié volontaire répondant aux conditions ci-après.

#### 7.3.2. Formation de tuteur.

##### 7.3.2.1. Durée.

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique dont le contenu est défini par la CPNEFP.

##### 7.3.2.2. Financement.

La formation de tuteur est éligible au financement par l'OPCA ayant la gestion des fonds de professionnalisation sur présentation de l'accord écrit co-signé par l'employeur et le salarié.

Selon les dispositions de l'article D. 981-10 du code du travail et celles qui lui sont liées, ce financement comprend les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et les contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d'hébergement dans les limites fixées par décret.

### 7.3.3. Modalité de mise en œuvre.

Pour exercer la mission de tuteur accompagnant un contrat ou une période de professionnalisation, le salarié volontaire doit :

- avoir exercé cette mission dans les 3 années précédant la date d'application de l'accord ;
- sinon, doit répondre aux conditions suivantes :
  - une expérience professionnelle minimum de 2 ans en rapport avec la professionnalisation visée ;
  - la maîtrise du domaine abordé ;
  - une classification minimum de niveau III, et en tout cas supérieure à celle de l'apprenant ;
  - avoir suivi une formation préalable spécifique dispensée par une unité de formation, et suivi une formation de remise à niveau dispensée par une unité de formation, en cas de non-exercice de la mission de tuteur pendant 4 ans.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées dans la limite maximale de 2.

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique, définie par la CPNEFP, qui se déroule pendant le temps de travail.

L'exercice de la mission comme le suivi d'une formation ne pénalisera pas le tuteur dans sa rémunération : il bénéficiera du maintien de son salaire, prenant en compte tous les éléments habituels de sa rémunération.

L'acceptation de la prise en charge des frais visés à l'article 7.3.2.2 de cet accord déclenchera la mise en œuvre de l'action de formation du tuteur.

## Article 8

### *Plan de formation*

#### 8.1. Objectif et public

Le plan de formation a pour objectif de mettre en œuvre les formations dont la nature est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés et, dans la mesure du possible, par les besoins exprimés par les salariés.

#### 8.2. Modalités de mise en œuvre

Dans cet esprit et dans le cadre de son plan de formation, l'entreprise aura une attention toute particulière sur le fait que :

- le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel à l'occasion des différents entretiens avec les salariés sur ce thème dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de

formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés ; les entreprises veillent à prendre en compte ce rôle dans la définition des missions du personnel d'encadrement ;

- les différentes catégories de personnel disposent des mêmes chances d'accès à la formation quels que soient leur sexe, la nature de leur activité, leur niveau de responsabilité ;
- les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes chances d'accès à la formation ; pour ce faire, l'entreprise définit les conditions de mise en œuvre adaptées et prévoit un suivi et une évaluation de ces actions.

Dans la présentation de son plan de formation, l'entreprise doit distinguer :

- les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi consécutifs aux évolutions technologiques du marché de la branche qui sont effectuées pendant le temps de travail avec l'accord du salarié concerné ; elles peuvent conduire à dépasser la durée légale annuelle du travail dans la limite de 50 heures par salarié et de 4 % de leur durée annuelle de travail pour les salariés dont le temps de travail est calculé en forfait jours ; ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et sont rémunérées au taux normal ;
- les actions de développement des compétences qui participent à l'évolution de la qualification des salariés ; avec l'accord écrit entre le salarié concerné et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion, elles peuvent s'effectuer hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an, et de 5 % de leur durée annuelle de travail pour les salariés dont le temps de travail est calculé en forfait jours. Ces heures sont alors rémunérées à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié et donnent lieu à une reconnaissance par l'entreprise ;
- les actions d'adaptation à l'emploi qui relèvent de l'entreprise et s'effectuent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

### 8.3. Prise en charge

A défaut de prise en charge plus favorable dans l'entreprise, les frais, pour la formation effectuée pendant ou hors temps de travail, de transport, d'hébergement et de restauration éventuels, sont pris en charge par l'entreprise selon les règles en vigueur en matière de frais professionnels.

## Article 9

### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans cette perspective, la CPNEFP, au vu des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 11 de cet accord, élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle continue, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage.

Les entreprises veillent à contribuer au développement de l'égalité professionnelle et à permettre d'ouvrir des possibilités de promotion égales pour tous les salariés, en particulier dans l'élaboration du plan de formation visé à l'article 8 du présent accord.

Les formations suivies par les femmes et les hommes de même métier doivent être de niveau identique.

Le suivi des dispositions du présent article est assuré, d'une part au sein de l'entreprise par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et, d'autre part au niveau de la branche par la CPNEFP à travers les données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 11 de cet accord.

## **Article 10**

### *Information des institutions représentatives du personnel*

Les institutions représentatives du personnel doivent être consultées selon les dispositions de l'article L. 934-1 et suivants du code du travail et celles qui lui sont liées.

Les organisations signataires rappellent que :

- le comité d'entreprise – ou le comité d'établissement et le comité central d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel – est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- le comité d'entreprise – ou le comité d'établissement et le comité central d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel – se réunit au cours de 2 réunions spécifiques sur les plans de formation :
  - la première sur le bilan des actions réalisées pour l'année antérieure, et en cours de réalisation pour l'année en cours, et les orientations générales pour l'année à venir ;
  - la seconde délibère sur le plan de formation et les conditions de sa mise en œuvre.

Les documents, visés à l'article D. 932-1 du code du travail et les dispositions qui lui sont liées, sont remis au plus tard 3 semaines avant chacune des réunions.

Dans le cas où, selon les dispositions de l'article L. 434-7 du code du travail et celles qui lui sont liées, il existe une commission de formation, celle-ci recevra les documents dans les mêmes délais ;

- le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en stage ;
- les délégués syndicaux, s'ils existent dans l'entreprise, sont destinataires des mêmes informations et documents que le comité d'entreprise.

A l'occasion de ces réunions, le comité d'entreprise est également consulté sur la mise en œuvre :

- des contrats de professionnalisation ;
- des périodes de professionnalisation ;
- du droit individuel à la formation ;
- des contrats d'apprentissage.



Les documents remis au comité d'entreprise précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur au titre du plan de formation. Le bilan de formation distinguera chaque action de formation réalisée selon sa nature.

Par ailleurs, le suivi des dispositions de l'article 9 du présent accord est assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

## **Article 11**

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

#### **11.1. Objectif**

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'études et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les emplois, et par conséquent les axes de formation, décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

#### **11.2. Mission**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il doit accompagner les représentants de la CPNEFP et les entreprises de la branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Sa vocation est de donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la CPNEFP, objectifs et actualisés, et d'apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à 4 champs d'observation dans la branche :

- évolutions économiques et technologiques ;
- devenir de l'emploi ;
- perspectives démographiques ;
- offre de formation initiale et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

L'observatoire peut également réaliser ou faire réaliser par les fédérations d'employeurs ou par des prestataires externes des enquêtes prospectives sur les besoins à court ou moyen terme des entreprises en termes de qualifications et de formation ainsi que sur les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins et sur les pratiques de gestion de ressources humaines au sein des entreprises.

La compétence de l'observatoire est nationale. Toutefois, en fonction des priorités de la branche, des analyses pourront être conduites sur un plan local ou européen.

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser par l'observatoire.

La CPNEFP examinera les résultats des travaux tant quantitatifs que qualitatifs qui lui permettront de définir des recommandations en matière :

- d'orientation des emplois et des métiers ;
- de priorités des actions de formation ;
- et des publics prioritaires.

### 11.3. Diffusion des travaux

Le comité paritaire de pilotage visé à l'article 11.4 de cet accord transmet à la CPNEFP un compte-rendu de chacune de ses réunions, le résultat de ses analyses, travaux et études ainsi qu'un bilan annuel de ses activités.

Sous la responsabilité de la CPNEFP, les résultats des analyses menées par l'observatoire, les conclusions et recommandations qu'en tire le comité de pilotage en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

### 11.4. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Le comité paritaire de pilotage, constitué par les membres de la CPNEFP, se réunit CIL moins 1 fois par an.

Pour assurer ce rôle, la CPNEFP détermine au moins une séance de travail spécifique par an ayant pour seul ordre du jour les travaux relevant de l'observatoire.

### 11.5. Assistance technique de l'observatoire

Par voie de convention précisant les modalités de mise en œuvre d'une assistance, l'observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA désigné par la branche.

### 11.6. Financement

Les travaux de l'observatoire sont financés par une quote-part de la contribution relevant de la professionnalisation définie à l'article 12 de cet accord.

Les sommes non utilisées au terme de chaque exercice, seront affectées au financement de la formation initiale par la voie de l'apprentissage.

## Article 12

### *Financement*

#### 12.1. Ressources

Les ressources, destinées au financement des actions de formation professionnelle, sont essentiellement constituées par les contributions des entreprises, relevant du champ d'application de la convention collective nationale,

qu'elles doivent verser avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année à l'OPCA dont elles relèvent (voir article 12.3 de cet accord). La bonne adéquation de ces dispositions fera l'objet d'un examen par la CPNEFP trois ans après l'application de cet accord.

#### 12.1.1. Entreprises employant moins de 10 salariés.

Les entreprises employant moins de 10 salariés, consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle tout au long de la vie, une contribution minimale de 0,55 % du montant des salaires payés pendant l'année précédente, en versant au minimum :

- 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la fonction tutorale et du DIF éligible, dont 2 % de cette collecte, dans la limite de 80 000 €, sont affectés au financement des travaux de l'observatoire visé à l'article 11 de l'accord ;
- 0,40 % du montant des salaires de l'année de référence au titre du plan de formation, contribution qui ne peut pas être inférieure à 1,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment de la collecte, auquel s'ajoute 0,10 % du montant des salaires de l'année de référence des salariés en contrat à durée déterminée.

#### 12.1.2. Entreprises employant 10 salariés et plus.

Les entreprises employant 10 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle tout au long de la vie, une contribution minimale de 1,60 % du montant des salaires payés pendant l'année précédente, en versant au minimum :

- 0,50 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible, dont :
  - 75 % de la collecte sont affectés au financement des actions relevant de la professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible ;
  - 2 % de la collecte, dans la limite de 80 000 €, sont affectés au financement des travaux de l'observatoire visé à l'article 11 de l'accord, le solde de la collecte allant au financement des formations initiales par la voie de l'apprentissage conformément aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail et celles qui lui sont liées, et des études préalables de la CPNEFP ;
- 0,10 % du montant des salaires de l'année de référence des salariés en contrat à durée déterminée, auquel s'ajoute 0,2 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du congé individuel de formation (CIF).

D'autre part, les entreprises consacrent 0,9 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du plan de formation.

## 12.2. Utilisation des fonds mutualisés

70 % des fonds mutualisés, hors plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, apprentissage et financement de l'observatoire, sont prioritairement affectés à la prise en charge par l'OPCA des périodes de professionnalisation ou des actions prioritaires des formations définies par l'article 6.6 de cet accord (DIF).

La commission paritaire spécialisée de gestion des fonds de professionnalisation, pourra aménager ce taux sans qu'il puisse être inférieur à 60 %, en fonction des besoins et résultats constatés à l'issue de chaque exercice.

## 12.3. Organisme collecteur

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail et celles qui lui sont liées, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective sont tenues de verser à l'AGEFOS-PME, organisme paritaire collecteur agréé par l'arrêté du 22 mars 1995 :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, leurs contributions dues au titre du plan de formation et de la professionnalisation ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus, leur contribution due au titre de la professionnalisation.

## Article 13

*Date d'application. – Dépôt. – Extension*

### 13.1. Dépôt et date d'application

Le présent accord rentrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail et celles qui lui sont liées.

### 13.2. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail et celles qui lui sont liées.

Fait à Paris, le 8 avril 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ;

Fédération française des commerces et services électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM) ;

Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM).

### **Syndicats de salariés :**

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

Fédération des services CFDT ;

Fédération du commerce, des services et force de vente CFTC.