

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**

IDCC : 1880. – **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

---

**ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2006**  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0750269M*

IDCC : *1880*

---

**PRÉAMBULE**

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie des 20 septembre 2003 et 5 décembre 2003, de leurs avenants et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle présente l'opportunité pour la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de se professionnaliser afin de faire face aux défis à venir, et de se valoriser, afin notamment de devenir plus attractive.

La formation professionnelle est l'une des conditions de la croissance de notre profession, ainsi que de la meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise.

Elle est un levier déterminant pour permettre aux salariés de renforcer leurs compétences professionnelles, d'évoluer et de s'adapter aux évolutions des métiers et de la profession.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

- attirer les jeunes vers la profession et les intégrer, notamment en leur proposant des parcours de formation professionnelle ;
- améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise, et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation ;
- améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi ;
- dynamiser la formation par tous les dispositifs disponibles (notamment professionnalisation et apprentissage) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés ;

- favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation ;
- adapter et maintenir dans l'emploi tous les salariés, et notamment les seniors, les handicapés et les salariés fragilisés par une longue absence ;
- garantir l'accès à la formation à tous les salariés ;
- reconnaître et valider les expériences des salariés qui le souhaitent ;
- valoriser et professionnaliser la branche ;
- préparer les salariés aux évolutions des métiers ;
- donner aux partenaires sociaux de la branche l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans la branche et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ;
- donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise et aux membres dirigeants des PME et TPE, l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

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

- valoriser leurs métiers pour attirer les compétences ;
- réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des PME et des TPE ;
- être plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des ressources.

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

### Champ d'application

Le présent accord ainsi que ses éventuels futurs avenants sont applicables à tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (art. 1<sup>er</sup>).

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

### **L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE**

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

#### *L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle*

## **Article 2**

### *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel, réalisé par l'entreprise, se déroule tous les 2 ans, à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Par exception, les salariés embauchés après la date d'effet du présent accord bénéficieront d'un entretien professionnel, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, après 1 an d'ancienneté.

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsque ces institutions existent, préalablement à leur mise en œuvre. Le CE ou à défaut les délégués du personnel peuvent émettre des observations sur celles-ci.

L'entretien professionnel a pour objectif de permettre au salarié d'examiner, avec un membre de l'encadrement, son projet professionnel à partir de l'évolution qu'il envisage et des perspectives de développement de l'entreprise. Selon la taille de l'entreprise, l'employeur pourra réaliser lui-même l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel est distinct, dans son objet, d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Néanmoins, ces 2 entretiens peuvent être organisés à la suite l'un de l'autre.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants.

La CPNEFP travaillera à l'élaboration d'un guide de l'entretien professionnel, lequel identifiera notamment les points devant être abordés lors de celui-ci.

Les conclusions de l'entretien professionnel, faisant l'objet d'un accord ou d'un désaccord entre les parties, sont formalisées par écrit et signées par les 2 parties, le salarié pouvant y inscrire les observations qu'il juge utiles.

Les conclusions peuvent notamment comporter les éventuels types de formation et dispositifs envisagés au cours de l'entretien professionnel.

Un exemplaire de ce document est remis au salarié.

Le salarié peut, à son initiative, annexer à son passeport formation (cf. art. 3) les éventuelles actions de formation qui peuvent être proposées au cours de l'entretien professionnel.

En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour solliciter son employeur afin que ce dernier mette en place un second entretien, qui se déroulera en présence d'une tierce personne appartenant à l'entreprise, désignée par l'employeur et acceptée par le salarié.

### **Article 3**

#### *Le passeport formation*

Chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité exclusive d'utilisation.

Le passeport formation est un document personnel contenant les déclarations rédigées par son titulaire.

Il recense notamment ses diplômes, ses formations et ses expériences professionnelles.

Il ne constitue en aucun cas un document exigible.

La CPNEFP élaborera un modèle de passeport formation, que le salarié pourra utiliser s'il le souhaite.

## **Article 4**

### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences peut être réalisé :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences, conformément à l'article L. 931-21 et suivant du code du travail ;
- à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur, dans le cadre du DIF selon les modalités définies dans l'article 7 du présent accord ou celles définies par accord d'entreprise, et dans la limite des droits acquis.

En outre, l'employeur peut proposer un bilan de compétences au salarié, qui a la possibilité de le refuser.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, un salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie à son initiative d'un bilan de compétences dans le cadre du congé de bilan de compétences ou du DIF, conformément aux dispositions qui précèdent.

Pour cette catégorie de salariés, le bilan de compétences sera en principe réalisé intégralement sur le temps de travail. Néanmoins, par accord des parties, le bilan de compétences pourra s'effectuer en tout ou partie en dehors du temps de travail.

## **Article 5**

### *Validation des acquis de l'expérience*

Conformément à l'article L. 900-1 du code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle, selon les modalités définies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chaque salarié peut bénéficier d'une VAE, à condition de justifier d'au moins 3 années d'activité en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être mise en place :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé VAE, dans les conditions définies à l'article R. 931-34 et suivants. La durée maximale de ce congé est alors de 24 heures, consécutives ou non ;
- à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur dans le cadre du DIF selon les modalités définies dans l'article 7 du présent accord ou celles définies par accord d'entreprise, et dans la limite des droits acquis.

En outre, l'employeur peut proposer une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

## CHAPITRE II

### *Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle*

#### Article 6

##### *Plan de formation*

Conformément à l'article L. 932-1 du code du travail, le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Les actions sont classées, selon leur objectif, en 3 catégories :

- les actions d'adaptation au poste de travail : elles sont mises en œuvre sur le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi : elles se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, avec l'accord écrit du salarié, les actions de formation peuvent conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, sans que ces heures de dépassement ne s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires (ou complémentaires) et ne donnent lieu à majoration de salaire ou à repos compensateur dans la limite de 50 heures par an et par salarié (ou 4 % du forfait lorsque le temps de travail du salarié est calculé en forfait annuel en jours ou en heures) ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences : elles peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur (qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion), se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du forfait lorsque le temps de travail du salarié est calculé en forfait annuel en jours ou en heures).

Les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément à l'article L. 932-1-III du code du travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur définit par écrit, avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié 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 de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

#### Article 7

##### *Le droit individuel à la formation (DIF)*

###### *a) Principe.*

Le droit individuel à la formation est un quota d'heures dont dispose chaque salarié afin de lui permettre de développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

Il est ouvert à tous les salariés, sous condition d'ancienneté, qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée, à l'exception des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation *pro rata temporis* lorsqu'ils justifient de 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 931-20-2 et L. 931-15 du code du travail.

b) Durée.

Sous réserve de justifier d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures par an.

Les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle (1) du travail est au moins égale à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et justifiant de 1 an d'ancienneté, bénéficient également chaque année de 20 heures au titre du DIF.

En revanche, les salariés en CDI à temps partiel dont la durée contractuelle (1) du travail est inférieure à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficient chaque année d'un droit individuel à la formation dont la durée est calculée *pro rata temporis* compte tenu de la durée contractuelle (1) du travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée dont la durée contractuelle (1) du travail est au moins égale à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et qui justifient de 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 931-20-2 et L. 931-15 du code du travail, bénéficient d'un droit au DIF calculé *pro rata temporis*.

Enfin, les salariés sous contrat à durée déterminée dont la durée contractuelle (1) du travail est inférieure à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, et qui justifient de 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois, conformément aux articles L. 931-20-2 et L. 931-15 du code du travail, bénéficient d'un droit au DIF calculé *pro rata temporis*, non seulement en fonction de la durée contractuelle (1) du travail mais également de la durée du contrat à durée déterminée à temps partiel.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, à compter du 1<sup>er</sup> jour du début de l'exercice suivant la date d'extension du présent accord, les droits acquis au titre du DIF sont de 21 heures par an.

Dans tous les cas, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables mais plafonnés à 120 heures.

---

(1) Par durée contractuelle, on entend la durée prévue au contrat initial, à laquelle s'ajoute le complément d'heures résultant d'éventuels avenants signés par le salarié au cours de l'année, ainsi que les heures complémentaires qui auraient été réalisées au cours de cette même année.

c) Ouverture et acquisition des droits au DIF.

Détermination de l'ancienneté :

L'ancienneté est déterminée conformément à l'article 22 de la convention collective du négoce de l'ameublement. Toutefois, s'agissant du congé parental, l'ancienneté est calculée conformément aux dispositions légales.

Acquisition des droits au DIF :

Dans le cas d'un temps partiel pour raisons thérapeutiques, ou d'un congé prévu légalement à temps partiel (ex. : congé parental à temps partiel, etc.) dont la durée est temporaire, les salariés continuent à acquérir des droits au DIF, calculés sur la base de la durée du travail contractuellement prévue avant la mise en place de ce temps partiel.

Période d'acquisition des droits au DIF :

Le calcul du droit au DIF est calculé sur la base d'une année civile, ou sur la base de l'exercice fiscal pour les entreprises qui le souhaitent.

Les droits au titre du DIF s'acquièrent chaque année civile (ou chaque année fiscale) à terme échu.

Néanmoins, pour les salariés à temps plein entrant en cours d'année, ils pourront, dans le cadre d'une gestion par année civile, dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante utiliser leur droit à DIF calculé *pro rata temporis* en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise, sans attendre la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise. Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue en outre au prorata de la durée contractuelle (1) du travail, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 7 b du présent accord.

La même règle s'applique lorsque l'entreprise choisit la gestion du DIF en année fiscale (ne correspondant pas à l'année civile).

Année transitoire :

Les salariés à temps plein ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2005 bénéficient au 1<sup>er</sup> janvier 2007 (pour une gestion en année civile) d'un droit au DIF de 60 heures, duquel sont déduites les éventuelles heures déjà utilisées au titre du DIF au cours des années 2005 et 2006.

---

(1) Par durée contractuelle, on entend la durée prévue au contrat initial, à laquelle s'ajoute le complément d'heures résultant d'éventuels avenants signés par le salarié au cours de l'année, ainsi que les heures complémentaires qui auraient été réalisées au cours de cette même année.

Les salariés à temps partiel justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2005 bénéficient au 1<sup>er</sup> janvier 2007 d'un droit à DIF calculé *pro rata temporis* dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 7 b du présent accord, déduction faite des heures éventuellement déjà utilisées au titre du DIF au cours des années 2005 et 2006.

Pour les entreprises qui choisissent la gestion du DIF en année fiscale (ne correspondant pas à l'année civile), celles-ci adapteront la règle ci-dessus en fonction de la date de début de leur exercice fiscal.

d) Information des salariés.

L'employeur informe le salarié 1 fois par an, à date fixe et par écrit, de l'état de ses droits au titre du DIF ainsi que des modalités de dépôt d'une demande de DIF (conformément à l'article 7 e). Cette information se fait selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise (par ex. dans une annexe au bulletin de paie).

Au moment de l'embauche, le salarié en CDD sera informé par écrit des conditions d'acquisition des droits au DIF.

e) Mise en œuvre du DIF.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec l'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 du choix du salarié, des conclusions de l'entretien professionnel et des priorités définies à l'article 7 f du présent accord.

La demande écrite du salarié doit être adressée par courrier recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur selon les modalités définies par l'entreprise (notamment destinataire de la demande, processus, etc.).

La demande doit être faite avant le début de l'action de formation, en tenant compte du délai de réponse de l'employeur, ou au cours de périodes définies par l'entreprise afin de faciliter la gestion du DIF.

A compter de la date de la présentation de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre par écrit au salarié, quel que soit le dispositif mis en place dans l'entreprise. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

La demande ne pourra être prise en compte que si elle est complète, c'est-à-dire qu'elle contient les informations suivantes :

- intitulé de la formation ;
- dates et durée de la formation ;
- nom de l'organisme prestataire de la formation ;
- coût prévisionnel de la formation ;
- lieu de la formation ;
- programme de la formation et modalités de déroulement.

La formation se déroule, en principe, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément à l'article L. 932-1-III du code du travail.



En outre, les heures de formation effectuées hors du temps de travail ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires du salarié à temps plein, ou sur le quota d'heures complémentaires du salarié à temps partiel.

La formation peut également, sur proposition de l'employeur et accord du salarié, s'effectuer en tout ou 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.

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 de 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. Pour ces entreprises, les périodes de formation se situent en dehors des périodes de fortes activités ou d'absence de salariés.

#### f) Actions prioritaires.

Le DIF doit pouvoir contribuer aux actions menées en faveur de l'évolution professionnelle des salariés.

Aussi, les actions éligibles en priorité au titre du DIF sont les actions de formation, les actions de bilans de compétences et les actions de VAE, qui visent à développer ou compléter les compétences professionnelles ou les qualifications du salarié dans le cadre des métiers et des priorités définies par la branche.

Les actions de formation éligibles en priorité au DIF sont les actions de formation relevant notamment des domaines suivants :

- commerce et vente, gestion de la relation client, produits et services ;
- management ;
- merchandising, décoration d'intérieur, marketing ;
- service après-vente ;
- logistique, livraison-installation ;
- sécurité (hors obligations légales) ;
- administratif, gestion et informatique ;
- langues ;
- ébénisterie-menuiserie, vernissage

Les priorités sont actualisées par la CPNEFP de la branche du négoce de l'ameublement.

#### g) Désaccord sur le choix de la formation.

Le choix de la formation se fait par accord entre l'employeur et le salarié, sur la base de toutes les informations mentionnées par le salarié dans sa demande écrite conformément à l'article 7 e du présent accord.

Lorsque pendant 2 exercices consécutifs, l'employeur et le salarié sont en désaccord sur le choix d'une même formation au titre du DIF, le salarié bénéficie d'une prise en charge prioritaire de cette formation par l'OPACIF dont relève l'entreprise, à condition que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPACIF concerné.

#### *h) Transfert du DIF.*

Le DIF est transférable dans les conditions fixées par l'article L. 933-6 du code du travail.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. La demande doit intervenir avant la fin du préavis. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Cette somme doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. Si l'action du bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation n'a pas débuté avant la fin du préavis, l'entreprise a la possibilité d'utiliser le titre spécial de paiement prévu à l'article L. 933-4 du code du travail pour verser au salarié le montant correspondant à l'allocation formation.

Le salarié licencié pour inaptitude médicale bénéficie des dispositions précédentes et peut présenter sa demande de DIF jusqu'au terme de la période de préavis qu'il aurait dû effectuer s'il n'avait pas été inapte.

En outre, l'employeur est tenu d'informer le salarié dans la lettre de licenciement (hors faute grave ou lourde) des droits dont il dispose au titre du DIF, et notamment de la possibilité qu'il a de demander pendant le délai-congé 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 VAE ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

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

### **Article 8**

#### *Le congé individuel de formation*

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié dont l'ancienneté en qualité de salarié est au moins égale à 24 mois consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

Le CIF s'exerce selon les modalités légales en vigueur.

### **Article 9**

#### *L'égalité homme-femme dans le domaine de la formation*

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, facteur essentiel de développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. A ce titre, elles encouragent les entreprises à prendre les mesures appropriées afin de favoriser l'accès équitable des femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

L'observatoire prospectif des métiers mentionné à l'article 14 est chargé de procéder à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation. Ses travaux sont présentés à la CPNEFP qui peut définir toute recommandation utile en vue d'améliorer l'égalité d'accès à la formation. Les formations suivies par les femmes et les hommes de même métier doivent être de niveau identique.

### CHAPITRE III

## *La professionnalisation*

### **Article 10**

#### *Le contrat de professionnalisation*

##### *a) Objectif et public.*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il est en effet ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui souhaite compléter sa formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

##### *b) Durée du contrat de professionnalisation.*

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation quand il est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 12 mois. Elle est fixée en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dans la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois, et notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP, dans les domaines suivants :

- commerce et vente, gestion de la relation client, produits et services ;
- management ;
- merchandising, décoration d'intérieur, marketing ;
- service après vente ;
- logistique, livraison, installation ;
- administratif, gestion et informatique ;
- ébénisterie-menuiserie, vernissage.

La CPNEFP peut proposer des modifications à cette liste.

##### *c) Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement.*

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluation d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lorsque le référentiel de la formation l'exige, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

*d) Rémunération.*

Conformément aux dispositions de l'article L. 981-5 du code du travail, les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération qui ne peut pas être inférieure à :

- pour la première année :
  - salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du SMIC et 70 % du SMIC si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
  - salariés âgés de 21 ans et plus : 75 % du SMIC et 85 % du SMIC si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
  - salariés âgés de 26 ans et plus : 100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 90 % de la rémunération minimale dans le groupe et le niveau suivant les dispositions prévues par les dispositions de la convention collective ;
- pour la 2<sup>e</sup> année (à compter du 13<sup>e</sup> mois) :
  - salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du SMIC et 75 % du SMIC si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
  - salariés âgés de 21 ans et plus : 80 % du SMIC et 90 % du SMIC si le salarié est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
  - salariés âgés de 26 ans et plus : 100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 95 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective.

*e) Financement par l'OPCA.*

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCA au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 981-5 du code du travail. Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CPNEFP et devra être validé par la branche au regard des bilans fournis.

*f) Renouvellement du contrat de professionnalisation.*

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, conformément à l'article L. 981-7, alinéa 5.

## Article 11

### *La période de professionnalisation*

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés titulaires d'un CDI d'acquérir une qualification prévue à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés.

La branche encourage les employeurs à accepter dans le cadre des seuils définis légalement les demandes formulées par les salariés éligibles à ce dispositif.

#### *a) Public.*

Ce dispositif est ouvert aux publics suivants :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail et des métiers, et notamment aux salariés rattachés aux filières commerciales, logistiques et services dans la branche du négoce de l'ameublement ;
- salariés dont la qualification professionnelle actuelle nécessite un renforcement de compétences au regard du poste occupé ou visé ;
- salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient au minimum de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, souhaitent par cette période de professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- salariés qui souhaitent reprendre ou créer une entreprise ;
- salariées qui reprennent leur activité après un congé maternité ;
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une suspension continue de leur contrat de travail pour raisons médicales, d'une durée supérieure à 3 mois, et n'ayant pas bénéficié d'une action de formation dans les 12 mois qui précède le début de l'arrêt de travail ;
- salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'adoption ;
- travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que définis à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- salariés déclarés inaptes par le médecin du travail à leur poste de travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et ayant accepté un reclassement à un autre poste disponible, proposé par l'entreprise.

#### *b) Les objectifs de la période de professionnalisation.*

Les signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objectif de permettre aux salariés concernés soit de :

- adapter leurs compétences, par l'acquisition d'une qualification spécifique au regard de l'évolution des métiers et de la profession ;
- accompagner leur parcours professionnel, pour leur permettre notamment de développer leurs responsabilités, de préparer la reprise d'une entreprise ou de faciliter la reprise de leur activité professionnelle ;
- développer leurs compétences lorsque leur emploi est menacé ou lorsqu'un changement de poste ou de métier est envisagé ;

- permettre à son bénéficiaire d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP et tout titre, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles et figurant dans la classification.

c) Mise en œuvre de la période de professionnalisation.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail ou sur le temps de travail soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF et selon les modalités définies dans l'article 7 du présent accord ou celles définies par accord d'entreprise.

Toutefois, les actions de période de professionnalisation se dérouleront pendant le temps de travail pour les publics suivants :

- travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que définis à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- salariés déclarés inaptes par le médecin du travail à leur poste de travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et ayant accepté un reclassement à un autre poste disponible, proposé par l'entreprise ;
- salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient au minimum de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, souhaitent par cette période de professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

d) Financement par l'OPCA.

Les périodes de professionnalisation sont financées par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé à 18 €, révisable sur proposition de la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

## Article 12

### *Tutorat*

a) Objectif et mission du tuteur.

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, en période de professionnalisation, ou en apprentissage, l'employeur peut désigner un tuteur appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises (cf. art. 12 b).

Le tuteur a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

b) Conditions liées au tuteur.

Le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de période de professionnalisation.

En outre, les parties signataires conviennent que l'entreprise peut, à son initiative, faire suivre une formation spécifique au tuteur, afin de lui permettre de remplir sa mission efficacement. Cette formation se déroule sur le temps de travail du salarié, sauf accord contraire des parties. La CPNEFP étudiera la mise en place d'un module de formation-tuteur.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond fixé par l'article D. 981-10 du code du travail, par mois et par bénéficiaire du contrat ou d'une période de professionnalisation, et pour une durée maximale fixée par l'article D. 981-10 du code du travail ou par l'OPCA.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur sont pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 981-9 du code du travail.

## TITRE II

### LES PARTENAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Article 13

##### *L'encadrement*

Les membres de l'encadrement ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les entreprises de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle notamment en :

- les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels.

## Article 14

### *Information et consultation des institutions représentatives du personnel*

Dans les entreprises où il existe des institutions représentatives du personnel, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont obligatoirement consultés chaque année :

- 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 ;
- sur le plan de formation, au cours de 2 réunions spécifiques ;

La première de ces réunions porte sur le bilan des actions réalisées au cours de l'année antérieure et sur l'année en cours.

La seconde réunion permet au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel de donner leur avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

Les documents visés à l'article D. 932-1 du code du travail sont remis aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés.

S'il existe une commission formation, celle-ci reçoit les mêmes documents dans les mêmes délais, c'est-à-dire 3 semaines avant la réunion qui aura pour objet l'étude de ces documents.

- sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en stage ;
- sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation et des contrats d'apprentissage.

En outre, un bilan quantitatif relatif aux entretiens professionnels sera fourni chaque année au CE, ou à défaut aux délégués du personnel si ces institutions existent, selon le calendrier défini par l'entreprise.

De même, une information sera faite au CE, ou à défaut aux délégués du personnel si ces institutions existent, sur le nombre de bilan de compétences (dont l'employeur a connaissance) réalisés dans l'année, en distinguant ceux qui ont été réalisés par les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle et âgés de plus de 45 ans.

Enfin, une information leur sera également faite sur le nombre de VAE, dont l'employeur a connaissance, qui ont été effectuées au cours de l'année.

## Article 15

### *Observatoire prospectif des métiers*

#### *a) Objectif.*

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences, décident de créer un observatoire prospectif des métiers de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.



b) Missions.

L'observatoire prospectif des métiers a notamment pour mission :

- de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche ;
- d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la profession.

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

A ce titre, l'observatoire prospectif des métiers peut être consulté à la demande de la commission paritaire de négociation de la branche ou par la CPNEFP, instances de la branche qui peuvent ainsi bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire.

b) Comité de pilotage.

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire. Elle a notamment pour mission d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire des métiers, d'examiner les résultats de ces travaux et de déterminer les mesures à prendre.

c) Financement.

Les travaux de l'observatoire sont financés par une quote-part de la contribution relative à la professionnalisation, fixée à 2 % du montant de cette collecte. Ce taux pourra être révisé sur proposition de la CPNEFP si cela est nécessaire.

## **Article 16**

### *La CPNEFP*

La CPNEFP de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison est un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. En matière de formation professionnelle, elle a notamment pour mission de participer à la politique de branche, en tenant compte des résultats de ses travaux en matière d'études sur l'emploi de la branche et de ceux de l'observatoire prospectif des métiers.

Elle contribue également à la définition des priorités de branche en matière de professionnalisation et de DIF et participe à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche.

## **TITRE III**

### **FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

## **Article 17**

### *Désignation de l'OPCA par la branche*

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement sont tenues de verser leur contribution selon les modalités définies à l'article 18, à l'AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé.

Toutefois, les entreprises de plus de 250 salariés qui ne cotisent pas à l'AGEFOS PME à la date de signature du présent accord bénéficient d'un délai supplémentaire pour y adhérer. Elles devront verser leur contribution selon les modalités définies à l'article 18, à l'AGEFOS PME, au plus tard pour la collecte effectuée au titre du troisième exercice plein, suivant la date d'extension du présent accord.

## **Article 18**

### *Participation financière des entreprises*

Participation des entreprises de moins de 10 salariés :

Les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de verser la totalité de leur contribution, soit 0,55 % de la masse salariale brute annuelle, à l'OPCA désigné par la branche. La participation est répartie comme suit :

- 0,15% au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,40% au titre du plan de formation.

A ces contributions s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % due au titre de certains CDD, conformément à l'article L. 931-20 du code du travail.

Participation des entreprises avant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés :

Ces entreprises sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation, qui s'élève à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle. En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle. Le 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation peut être géré par l'entreprise ou versé à un OPCA.

A ces contributions s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % due au titre de certains CDD, conformément à l'article L. 931-20 du code du travail.

Participation des entreprises de 20 salariés et plus :

Les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation, soit 0,5 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle. Ces sommes peuvent être gérées par l'entreprise.

Enfin, elles versent au FONGECIF 0,2 % de la masse salariale brute annuelle au titre du CIF ainsi que, le cas échéant, la contribution de 1 % due au titre de certains CDD, conformément à l'article L. 931-20 du code du travail.

Pour les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse les seuils de 10 ou 20 salariés, des mesures de lissage sont mises en place selon les modalités définies à l'article L. 951-1-III du code du travail.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 19**

##### *Portée de l'accord*

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle ne peut déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie au salarié.

#### **Article 20**

##### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 132-2-2 du code du travail, il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son dépôt. Pour les entreprises non adhérentes aux syndicats patronaux signataires, il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 21**

##### *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

#### **Article 22**

##### *Révision et dénonciation*

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail. L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 2 mois dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

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

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération des services CFTD ;

Fédération nationale du commerce et des services CFE-CGC.