

Brochure n° 3120

Convention collective nationale

IDCC : 468. – **EMPLOYÉS DES ENTREPRISES À SUCCURSALES
DU COMMERCE DE DÉTAIL
DE LA CHAUSSURE**

ACCORD DU 19 JUIN 2007

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET0750934M

IDCC : 468

Entre :

Le syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure,

D'une part, et

La fédération des services CFDT ;

La fédération du commerce, services et force de vente CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord intervient en application de l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au *Journal Officiel* du 5 mai.

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain aux entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure, conformément à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968.

Les dispositions de l'accord national du 22 février 1985 sont supprimées. Les dispositions de l'avenant du 28 décembre 1994 sont supprimées, à l'exception des articles 1^{er} et 2, repris à l'article 1^{er} du présent accord.

PRÉAMBULE

Les parties signataires considèrent que la réforme de la formation professionnelle représente une opportunité pour la branche du commerce succursaliste de détail de la chaussure, de trouver les réponses les mieux adaptées aux enjeux du secteur.

Dans cet esprit, l'accord sur la formation professionnelle a pour objet de permettre :

- le développement des acquis professionnels des salariés ;
- leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi ;
- le développement de la qualification des salariés ;
- l'adaptation des salariés aux changements des techniques et conditions de travail ;
- la validation de l'expérience professionnelle des salariés qui le souhaitent ;
- l'accompagnement, la formation, et l'insertion dans l'entreprise des salariés, notamment ceux dont la formation professionnelle est insuffisante.

A cette fin, ils conviennent d'utiliser entre autres, l'ensemble des moyens humains, financiers, et méthodologiques mis à leur disposition par le FORCO.

Article 1^{er}

Rappel de l'adhésion au FORCO en date du 28 décembre 1994

Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993, modifié par l'accord du 10 novembre 1994, portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce.

Cette décision entraîne l'adhésion du syndicat national du commerce de la chaussure, en qualité de membre actif, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993, et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 1993, de demander la constitution d'une section financière distincte propre aux branches de l'équipement de la personne.

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure sont membres associés du FORCO dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

Article 2

Les objectifs de la branche en matière de formation professionnelle

Les parties signataires considèrent comme entrant dans les objectifs de la profession toute action permettant d'élever les niveaux de qualification et de

favoriser l'emploi, le développement des compétences de l'ensemble des salariés de la branche, de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, et de favoriser les actions de soutien, d'adaptation et d'accompagnement des travailleurs handicapés dans leur emploi. Les parties signataires s'engagent à négocier un accord sur l'égalité hommes-femmes.

La CPNEFP pourra formuler toute proposition susceptible de concourir à ces objectifs.

Article 3

L'apprentissage

L'apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant de façon privilégiée, un transfert des savoirs et savoir-faire, dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

Article 4

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

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

Le contrat de professionnalisation est un contrat spécifique, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors effectuée en début de contrat et comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation vise l'obtention par son bénéficiaire, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI peut être portée au maximum à 24 mois pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- toute formation ou parcours professionnalisant nécessitant une formation de 24 mois permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP, ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être comprises entre 15 % – sans pouvoir être inférieures à 150 heures – et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Cette durée pourra être portée au-delà de la limite légale de 25 %, pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification reconnue par la CPNEFP, ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, notamment lorsque un référentiel l'exige.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou par l'entreprise, lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

Les partenaires sociaux décident que les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation percevront pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en pourcentage du SMIC en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

ÂGE	NIVEAU INFÉRIEUR AU BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL ou titre professionnel de niveau V	
	1 ^{re} année	2 ^e année
moins de 21 ans	60 % (1)	65 % (1)
de 21 à 26 ans	70 % (1)	75 % (1)
plus de 26 ans	100 % (2)	100 % (2)
(1) % du SMIC (2) 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour autant qu'elle soit supérieure.		

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés 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.

La prise en charge financière des actions dans le cadre du contrat de professionnalisation se fera sur la base d'un forfait horaire de 20 € pour toute action conforme aux objectifs définis par voie légale ou conventionnelle.

Article 5

La période de professionnalisation

Les parties signataires rappellent que la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante notamment au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- aux salariés reprenant leur activité après un congé parental d'éducation ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés occupant un poste de reclassement suite à une inaptitude ou une aptitude partielle ;
- aux salariés de retour d'une absence de plus de 12 mois pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle.

La période de professionnalisation vise l'obtention par son bénéficiaire, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Les actions de formation se déroulent en dehors ou pendant le temps de travail, en accord avec les parties.

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation se fera sur la base d'un forfait horaire de 20 € pour toute action conforme aux objectifs définis au paragraphe précédent.

La CPNEFP pourra formuler toute proposition susceptible de préciser les objectifs des périodes de professionnalisation.

Article 6

Le tutorat

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'accompagner, d'informer et de guider le nouveau salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel pendant la durée de l'action de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps.

Il doit organiser avec les salariés concernés l'activité du bénéficiaire, dans l'entreprise, contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation.

Le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et d'une formation spécifique relative à cette fonction.

La durée hebdomadaire du travail inclut le temps consacré à la formation du salarié. Elle ne peut excéder ni celle qui est pratiquée dans l'entreprise, ni la durée quotidienne de travail.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les meilleures conditions, les parties signataires rappellent que la désignation du tuteur est basée sur le volontariat, et recommandent aux entreprises de veiller à l'adéquation entre son expérience professionnelle, son niveau de compétences, sa disponibilité, et l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat et en période de professionnalisation.

Le fait de participer activement à la formation des salariés entrera dans l'appréciation professionnelle des tuteurs, au sein de l'entreprise.

Article 7

L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)

Article 7.1

Modalités d'acquisition des droits à formation

Tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée *pro rata temporis* sur les heures effectivement travaillées (heures contractuelles, heures avenant, heures complémentaires).

La période de référence pour l'acquisition des droits à DIF est déterminée par l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, selon l'une des modalités suivantes :

- à compter de la date anniversaire d'entrée en vigueur de la loi, soit le 7 mai de chaque année ;
- à compter du 1^{er} janvier de l'année civile ;
- à compter du 1^{er} jour de l'exercice fiscal ;
- à compter du 1^{er} jour de la période de référence des congés payés.

L'ancienneté de 1 an au titre du DIF se comptabilise à compter, soit de la date d'application de la loi (7 mai 2004), soit de la date d'entrée dans l'entreprise du salarié si cette date est postérieure au 7 mai 2004.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponible, dont les droits acquis chaque année, selon la modalité choisie par l'entreprise au paragraphe précédent, peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Tous les ans, l'employeur informe individuellement et par écrit ses salariés du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

Article 7.2

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en concertation avec l'entreprise. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les signataires du présent accord prévoient que la mise en œuvre du DIF peut être effectuée en tout ou partie pendant le temps de travail.

Lorsque les heures de formation s'effectuent en dehors du temps de travail, le montant de l'allocation de formation est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Les actions prioritaires sont celles réalisées par les salariés dans le cadre de leurs fonctions, visant à développer, compléter ou renouveler leurs compétences et connaissances professionnelles, et leur qualification professionnelle dans les domaines suivants :

- commerce et vente ;
- logistique ;
- sécurité et environnement ;
- management ;
- administratif, gestion et systèmes d'information ;
- produits ;
- décoration et vitrine.

Ces actions prioritaires seront actualisées tous les ans par la CPNEFP de la branche.

Les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les parties signataires rappellent que lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le salarié bénéficie de la part de l'organisme paritaire agréé au titre du DIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation et les frais de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé et les frais de formation conformément à l'article L. 933-4 du code du travail, et sur la base forfaitaire de l'article L. 983-1 du code du travail.

Article 7.3

Transférabilité du DIF

Les parties signataires rappellent que, sauf pour faute grave ou lourde, le DIF est transférable en cas de licenciement ou de démission du salarié. 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, afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan des compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de

formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Les droits acquis à ce titre devront figurer sur la lettre de licenciement.

Article 8

L'entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que tous les 2 ans, les salariés ayant au moins 2 années d'activité professionnelle dans une même entreprise bénéficient d'un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié s'attacheront à identifier les savoir-faire nouveaux à acquérir ou à perfectionner, ainsi que les possibilités de formation qui pourraient y répondre, et notamment la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Cet entretien leur permettra de définir la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ou les moyens d'une meilleure maîtrise de son emploi.

Les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 1 semaine avant sa tenue.

Article 9

La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis de l'expérience des salariés.

Elles s'engagent à développer l'information des entreprises et des salariés sur ce dispositif et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification.

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la participation aux épreuves de la validation. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non.

Dans le cadre du dispositif légal et réglementaire en vigueur, tout salarié peut demander le bénéfice d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, bénéficie, à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 10

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences peut contribuer à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu notamment à la réalisation d'actions de formation.

Cette démarche ne peut être réalisée qu'à l'initiative du salarié.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

Article 11

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi et la formation, décident de choisir l'observatoire prospectif du commerce existant depuis 1996 au sein de l'OPCA FORCO.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet observatoire qui seront de nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique de formation de la branche.

Le rôle de cet observatoire, à compétence nationale, est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire des documents, des études et outils fonctionnels et utiles, en particulier à destination des entreprises et des salariés de la branche, et d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour certains métiers.

Le financement des travaux d'observation de l'observatoire est assuré par le FORCO.

La CPNEFP de la branche assurera le rôle de comité de pilotage de l'observatoire de branche. A ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, d'en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des données quantitatives et qualitatives fournies, de déterminer les suites à donner.

Article 12

Les dispositions financières

Les contributions obligatoires des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure sont les suivantes.

Entreprises occupant 10 salariés et plus :

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises doivent consacrer chaque année un minimum de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue, réparti comme suit :

- 0,5 % des rémunérations de l'année de référence versé au FORCO en priorité pour :
 - les actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;
 - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, et la formation tutorale ;
 - le DIF (pour les actions reconnues prioritaires) ;
 - fonctionnement de l'observatoire du FORCO ;
 - et toutes les dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,9 % des rémunérations de l'année de référence affecté au financement :
 - du plan de formation ;
 - du DIF ;
 - des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des cotisations sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation ;
 - de l'allocation de formation pour les formations réalisées hors du temps de travail dans le cadre du DIF ;

Un minimum de 10 % de cette contribution doit être versé au FORCO.

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont relèvent les entreprises.

Entreprises occupant moins de 10 salariés :

Les contributions de ces entreprises, correspondant à 0,55 % de la masse salariale brute à compter du 1^{er} janvier 2005, sont réparties comme suit :

- 0,15 % au titre des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation, des DIF reconnus prioritaires et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

Article 13

Date d'application de l'accord et conditions d'application

Le présent accord prendra effet dès la fin du délai d'opposition légal de 15 jours suivant la notification de l'accord auprès de l'ensemble des organisations représentatives de la branche. Une commission de suivi composée des signataires du présent accord se réunira tous les 2 ans ou à la demande d'un des membres.

Les accords d'entreprise, de territoire, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 14

Publicité

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire. Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 15

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 juin 2007.

(Suivent les signatures.)