

Brochure n° 3148

**Convention collective nationale**

**IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS EN BONNETERIE, LINGERIE,  
CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES  
ET NÉGOCES CONNEXES**

AVENANT DU 15 JUIN 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151047M  
IDCC : 500

Dans le souci de développer la formation des nouveaux entrants et de favoriser la formation dans le cadre de l'évolution de carrière des salariés en poste, la branche a décidé de mettre en place un nouveau dispositif : la période de professionnalisation, dont les modalités sont définies dans l'accord de branche qui est présenté ci dessous.

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

*Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation vise à favoriser notamment l'élargissement et l'acquisition de qualifications et de compétences, afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion.

Cette période de professionnalisation peut être mise en place à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur conformément aux articles L. 6324-7 à L. 6324-9 du code du travail.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et identifié.

**Article 2**

*Objet de la période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet :

- soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :
  - un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
  - une qualification professionnelle ;
  - une qualification professionnelle validée (CQP) par la CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi) de la branche ;

- soit de permettre à un salarié de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche. Cette dernière examine annuellement les actions concernées et les modalités de mise en place au bénéfice des salariés de la branche ;
- soit de permettre aux nouveaux salariés d'acquérir les connaissances nécessaires et essentielles à la tenue de leur poste ;
- soit de permettre aux salariés en poste, dans le cadre d'une évolution (changement de poste) d'acquérir des compétences et connaissances nécessaires et essentielles à la tenue du poste.

### **Article 3**

#### *Salariés concernés*

En complément des dispositions de l'avenant relatif à la formation du 12 décembre 2007, les périodes de professionnalisation sont ouvertes en priorité aux :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de la réglementation et de l'organisation du travail ;
- salariés nouvellement embauchés et dont la prise de poste nécessite l'acquisition de connaissances spécifiques ;
- salariés rencontrant dans leur emploi des difficultés d'adaptation ;
- salariés qui comptent 10 ans d'activité dans l'entreprise qui les emploie, notamment ceux qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi ;
- salariés pouvant ou devant bénéficier d'une évolution de carrière ou un changement de poste ;
- salariés souhaitant acquérir une qualification validée par la CPNE de la branche ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés ;
- seniors (de 45 ans et plus).

### **Article 4**

#### *Actions de formation prioritaires*

Sont accessibles prioritairement au titre des périodes de professionnalisation les actions de formation ayant pour objet :

- l'élargissement ou l'acquisition d'une qualification (diplômes, titres, qualifications validées) ;
- l'élargissement du champ d'activité professionnelle ;
- la prise en compte des évolutions de l'emploi, des mutations industrielles, technologiques, scientifiques et réglementaires et de l'évolution des systèmes de production ;
- l'accès à un nouveau poste dans l'entreprise ;
- le positionnement ou l'évaluation du salarié avant la mise en place d'un parcours de formation en vue d'acquérir ou de valider une nouvelle qualification, notamment par la VAE (sous réserve de la réalisation d'une action de formation) ;
- l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles.

### **Article 5**

#### *Actions finançables par l'OPCA de la branche*

Sont financées par l'OPCA de la branche, les périodes de professionnalisation relevant des catégories citées dans l'article 4.

## **Article 6**

### *Durée et contenu de la période de professionnalisation*

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

Dans le cadre de la période de professionnalisation, le salarié peut bénéficier d'une action de formation, d'actions d'évaluation, d'un bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle ou d'un accompagnement.

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de branche, dans la limite des fonds disponibles, sur une base forfaitaire dans la limite de 1 200 heures de formation. Cette limite ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation permettant l'acquisition d'une certification (diplômes, titre à finalité professionnelle, qualifications validées (CQP) par la CNPE de la branche dans la limite de 24 mois en fonction du diplôme ou du titre préparé. Pour être financée sur ces bases par l'OPCA, la période de professionnalisation doit avoir une durée minimum de 70 heures.

En ce qui concerne le bilan de compétences et la VAE, la prise en charge intervient dans la limite de la durée maximale prévue par le code du travail.

Pour rappel, la CPNEFP, dans un avis du 6 juillet 2010, a défini des actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation. Les formations inférieures à 70 heures répondent aux prescriptions de l'avis du 6 juillet 2010, les formations supérieures à 70 heures sont intégrées dans le cadre des présentes dispositions.

Les modalités de financement par l'OPCA de la branche sont définies ci-dessous.

## **Article 7**

### *Financement de la période de professionnalisation par l'OPCA de branche*

Les coûts de formation de la période de professionnalisation sont pris en charge par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire dont la durée est de 70 heures minimum.

Les heures sont financées par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait défini par avis de la CPNEFP.

Cette prise en charge couvre :

- soit les coûts pédagogiques, que la formation soit dispensée par un organisme de formation ou par l'entreprise ;
- soit les salaires et charges du bénéficiaire de la période de professionnalisation.

## **Article 8**

### *Rémunération du salarié*

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

## **Article 9**

### *Tuteur*

Le tuteur devra, tous les 2 ans, suivre une formation spécifique au tutorat afin de mettre à jour ses connaissances et ses méthodes d'accompagnement, suivant les règles de financement définies dans le cadre de l'avis de la CPNEFP du 6 juillet 2010.

De plus, le tuteur pourra dorénavant accompagner 3 stagiaires simultanément sur une même période.

Dans la mesure du possible, l'accès à la fonction tutoriale sera donné en priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Si la mission d'accompagnement d'un salarié est prévue dans les missions initiales du tuteur, la rémunération du tuteur, dans ce cas, est maintenue ; si ce n'est pas le cas une prime viendra en compensation.

Les dispositions ci-dessus complètent l'avenant du 12 décembre 2007 et l'avis de la CPNEFP du 6 juillet 2010.

## **Article 10**

### *Entrée en vigueur*

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, cet accord sera effectif à compter du moment où les formalités de dépôt auront été effectuées.

## **Article 11**

### *Champ d'application. – Durée. – Publicité*

### **Article 11.1**

#### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article n° 1 de la convention collective nationale du commerce de gros, bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes, (CCN 3148) du 13 mars 1969 et ses avenants.

### **Article 11.2**

#### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, mais peut-être dénoncé, selon les dispositions prévues par le code du travail.

### **Article 11.3**

#### *Portée de l'avenant*

Nul accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie au présent avenant, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

### **Article 11.4**

#### *Publicité de l'avenant*

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNNGB.

#### **Syndicats des salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC CGT-FO.