

Brochure n° 3056

Convention collective nationale

IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250175M
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 des lois du 4 mai 2004, du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011, 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 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 :

- d'attirer les jeunes vers la profession et les intégrer, notamment en leur proposant des parcours de formation professionnelle ;
- d'améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation ;
- d'améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi ;
- de dynamiser la formation par tous les dispositifs disponibles (notamment professionnalisation et apprentissage) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés ;
- de favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation ;
- d'adapter et maintenir dans l'emploi tous les salariés et, notamment les seniors, les handicapés et les salariés fragilisés par une longue absence ;
- de garantir l'accès à la formation à tous les salariés ;
- de reconnaître et valider les expériences des salariés qui le souhaitent ;
- de valoriser et professionnaliser la branche ;
- de préparer les salariés aux évolutions des métiers ;

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

Article 1^{er}

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^{er}).

TITRE PRÉLIMINAIRE

ACCUEIL DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

a) Stage en entreprise

Les parties au présent accord souhaitent rappeler un certain nombre de principes contenus dans le code de l'éducation relatif aux stages en entreprise :

- le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise ;
- un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation ;
- une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions de l'article L. 612-11 du code de l'éducation ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés.

b) Accompagnement des jeunes en entreprise

Conformément à l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes embauchés un parcours d'évolution dans l'entreprise.

Ce parcours d'entrée doit comporter au moins l'une des mesures suivantes :

- un livret d'accueil ;
- la désignation d'un salarié référent pour faciliter l'intégration du jeune embauché ;
- une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues ;
- etc.

c) Renforcement de l'attractivité des métiers

Afin de renforcer l'attractivité des métiers de la branche, il est rappelé que les entreprises peuvent accueillir en stage de découverte des collégiens et lycéens dans le cadre de conventions passées avec les établissements d'enseignement.

TITRE I^{ER}

ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Les signataires du présent accord considèrent que la sécurisation des parcours professionnels par la construction de parcours de formation qualifiants validés doit être un objectif prioritaire des entreprises.

Dans ce but, ils déterminent les orientations quantitatives et qualitatives fixées dans l'accord d'engagements susceptible de révision annuelle, joint au présent accord.

Les signataires rappellent la possibilité de combiner les différents dispositifs de formation, VAE, DIF, CIF, période de professionnalisation, voire le plan de formation, pour répondre à un objectif de formation professionnelle qualifiante validée par un diplôme, un titre, un CQP ou CQPI et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

CHAPITRE I^{ER}

INFORMATION ET 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, quand deux entretiens sont organisés à la suite l'un de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers. En vue de la préparation de l'entretien, sera communiqué au salarié le guide de l'entretien professionnel élaboré par la CPNEFP, ou un document spécifique élaboré dans l'entreprise ayant le même objet dont le contenu reprend au moins les informations contenues dans le document élaboré par la CPNEFP.

Au cours de l'entretien professionnel une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants (remise du guide de l'entretien professionnel).

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 deux 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-orientation (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. Cet entretien peut coïncider avec celui spécifiquement prévu par l'accord du 9 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il peut également coïncider avec celui prévu dans l'année qui suit le 45^e anniversaire des salariés tel qu'il résulte de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Article 3

Passeport formation-orientation

Chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation-orientation 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.

Il est rappelé qu'il est illicite de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport formation-orientation.

Article 4

Bilan de compétences

Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au bilan de compétences, à l'issue d'un congé parental d'éducation (art. 4.2 de l'accord égalité du 9 avril 2010), 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. 6322-42 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.

A compter de son 45^e anniversaire, un salarié, qui justifie d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, est prioritaire pour bénéficier 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 réalisé intégralement sur le temps de travail. Toutefois, à l'initiative du salarié et sous réserve de l'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. 6111-1 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 aux articles R. 6422-1 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.

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-5-1 du code du travail.

La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, guelles, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le salarié est remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.

CHAPITRE II

ACTIONS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 6

Plan de formation

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants 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 deux catégories :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans l'entreprise : elles sont mises en œuvre sur le temps de travail et constituent un temps de travail effectif. Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise. Chaque action de formation donnera lieu à l'établissement d'une attestation indiquant la durée et la nature de la formation suivie ;
- 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. 6321-10 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

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 et ses qualifications tout au long de sa vie professionnelle.

Il est ouvert à tous les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, à l'exception des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation. Il est rappelé que l'utilisation du DIF ne peut se substituer aux obligations légales de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

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. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail.

b) Durée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficient du droit individuel à la formation à hauteur de 21 heures par an.

Les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle du travail est au moins égale à 80 % du temps plein légal ou conventionnel s'il est inférieur, bénéficient également chaque année de 21 heures au titre du DIF.

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

Les salariés sous contrat à durée déterminée dont la durée contractuelle 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. 6323-3 et D. 6323-1 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 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. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail, bénéficient d'un droit au DIF calculé *pro rata temporis*, non seulement en fonction de la durée contractuelle du travail mais également de la durée du contrat à durée déterminée à temps partiel.

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.

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

c) Acquisition des droits au DIF

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du droit au DIF.

En outre, pendant l'absence au titre d'un congé individuel de formation, le salarié continuera d'acquérir un droit 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.

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

Néanmoins, pour les salariés à temps plein entrant en cours d'année, ils pourront, dès le 1^{er} janvier de l'année suivante, utiliser leur droit au 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 du travail, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 7 *b* du présent accord.

d) Information des salariés

L'employeur informe le salarié une fois par an, à date fixe et par écrit, de l'état de ses droits au titre du DIF ainsi que ses modalités de mise en œuvre et d'utilisation (conformément à l'article 7 *e*).

Cette information se fait selon les modalités définies par un document établi par la CPNEFP.

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 établies conformément 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.

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.

Dans la perspective de répondre à l'objectif d'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes, tel qu'affirmé par l'accord du 9 avril 2010, les parties privilégient l'utilisation du DIF pendant le temps de travail. Toutefois, la formation pourra également se dérouler 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. 6321-10 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.

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 tenir compte de ces contraintes dans les entreprises de moins de 10 salariés et pour faciliter l'accès à des formations qualifiantes, les signataires de l'accord en définiront les modalités dans le cadre de l'accord d'engagements prévu au titre I^{er} du présent accord.

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 sur proposition de la CPNEFP.

Ces priorités figurent dans l'accord d'engagements prévu au titre I^{er} du présent accord.

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 deux 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) Portabilité du DIF

Le DIF est portable dans les conditions fixées par les articles L. 6323-17 et suivants du code du travail.

DIF et démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit au DIF sous réserve que l'action concernée soit engagée avant la fin du préavis. Dès la notification de la démission, le salarié sera informé par l'employeur des droits acquis au titre du DIF à la date de notification de la démission.

DIF et licenciement

Demande de DIF avant la fin du préavis :

En cas de licenciement (sauf faute lourde), le salarié peut demander, avant la fin de son préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou une action de formation.

Le solde du nombre d'heures acquis au titre du DIF et non utilisé, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6338-14 du code du travail, permet de financer tout ou partie de cette demande.

Si l'action de formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

La lettre de licenciement informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de DIF conformément à l'article L. 6323-19 du code du travail.

DIF et certificat de travail :

Conformément à l'article L. 6323-21 du code du travail, le certificat de travail remis aux salariés mentionnera également le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, la somme correspondant à ce solde ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle il a acquis ses droits.

Cette information permettra en outre au salarié ayant accepté une rupture conventionnelle dans le cadre de l'article L. 6323-21 du code du travail, d'être informé également des droits acquis au titre du DIF.

DIF dans le cas spécifique du départ à la retraite :

En ce cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits au DIF.

DIF après rupture du contrat : portabilité

Les droits au DIF sont portables dans les conditions définies par l'article L. 6323-18 du code du travail et peuvent donc être utilisés par le salarié soit chez le nouvel employeur pendant une durée de 2 ans suivant son embauche, soit en qualité de demandeur d'emploi. Dans le premier cas, le paiement de la somme (solde du nombre d'heures acquises non utilisées par le montant forfaitaire défini au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail) est assuré par l'OPCA du nouvel employeur. Dans le second cas, la prise en charge est réalisée par l'OPCA de la dernière entreprise dans laquelle le salarié a acquis ses droits.

Article 8

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

Egalité femmes-hommes dans le domaine de la formation

Les parties entendent se référer aux principes définis par l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 avril 2010.

a) Egalité d'accès à la formation

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire triennal sur la base des données du rapport défini au chapitre II de l'accord du 9 avril 2010.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations et des orientations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de profession-

nalisation prises en charge par l'OPCA tel que désigné par l'article 17 de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 20 décembre 2006 et l'article 18 du présent accord.

Les entreprises s'assureront que les formations en dehors du temps de travail, qui nécessitent un éloignement prolongé du foyer familial et notamment avec absence la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui seraient contraints (impossibilité de garde par un membre de la famille) d'engager des frais de garde pour leurs enfants ou personne à charge.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales et/ou tutorales, la question de l'égalité professionnelle.

b) Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après les congés de maternité, d'adoption et congé parental d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation, ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, pendant le temps de travail.

L'observatoire prospectif des métiers mentionné à l'article 16 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 informations recueillies sont incorporées au rapport de branche.

CHAPITRE III

PROFESSIONNALISATION

Article 10

Contrat d'apprentissage

La branche rappelle son attachement au système de formation en apprentissage.

Le contrat d'apprentissage, conclu conformément à l'article L. 6222-16 du code du travail, peut avoir une durée variant de 1 à 3 ans pour tenir compte du niveau initial de compétence des jeunes lors de leur entrée en apprentissage et du type de diplôme ou titre préparé. La décision de réduire ou d'allonger la durée du contrat est prise en fonction de l'évaluation des compétences en concertation par l'employeur, le centre de formation et le jeune, et après autorisation du service de l'inspection d'apprentissage compétent.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a pour mission de développer une attitude formatrice :

- en participant ou en étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- en accueillant et en intégrant le jeune dans l'entreprise, en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- en organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- en organisant le suivi des périodes en entreprise et en participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- en assurant la mise en situation de travail et en organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation ou de période de professionnalisation.

L'apprenti sera rémunéré conformément aux dispositions des articles D. 6222-26 et suivants du code du travail.

Article 11

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, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, ainsi qu'aux jeunes sans qualification.

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 celle 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 proposée par la CPNEFP. Cette liste figure dans l'accord d'engagements prévu au titre I^{er} du présent accord.

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

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, 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 2^e 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

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat de professionnalisation, une rémunération définie selon les tableaux suivants :

Pour la première année :

	MOINS DE 26 ANS	26 ANS ET PLUS
Non bac	70 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 90 % du salaire minimum conventionnel (SMC)
Bac	80 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 90 % du SMC

A compter de la deuxième année (à compter du 13^e mois) :

	MOINS DE 26 ANS	26 ANS ET PLUS
Non bac	75 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC
Bac	85 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC

Ce dispositif ne s'appliquera qu'aux contrats conclus après la date d'effet du présent accord. Les contrats en cours restent soumis aux barèmes antérieurs définis par accord du 20 décembre 2006.

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires, cette rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales ou compensées par un repos majoré.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la seconde année.

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. 6332-87 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

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 12

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. 6314-1 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 à compter de leur 45^e 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 de 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 précèdent 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, accidentés du travail ou invalides (art. L. 5212-13 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 bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

b) Objectifs de la période de professionnalisation

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

- d'accéder aux formations relevant du socle des connaissances et des compétences (lutte contre l'illettrisme, alphabétisation, français, langues étrangères...) ;
- d'adapter leurs compétences par l'acquisition d'une qualification spécifique au regard de l'évolution des métiers et de la profession ;
- d'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 ;
- de développer leurs compétences lorsque leur emploi est menacé ou lorsqu'un changement de poste ou de métier est envisagé ;
- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP et tout titre enregistré 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, accidentés du travail ou invalides (art. L. 5212-13 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 à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient au minimum de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qui 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 13

Tutorat

a) Objectif et mission du tuteur ou maître d'apprentissage

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 doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises (cf. article 13 b).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage 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 ou maître d'apprentissage

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

En l'absence de formation au tutorat et/ou d'expérience de tutorat, les signataires conviennent que l'entreprise doit faire suivre une formation spécifique aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage afin de leur permettre d'accomplir efficacement cette mission.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doivent pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, guelles, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux demandent à la section paritaire professionnelle de la branche d'étudier chaque année l'opportunité du maintien ou de la suspension des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond fixé par l'article D. 6332-91 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. 6332-91 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. 6332-90 du code du travail.

TITRE II

PARTENAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 14

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 ;
- en leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels.

Article 15

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 deux 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. 2323-5 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.

Le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront également consultés sur :

- les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en stage ;
- la mise en œuvre du DIF, des contrats et des périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage. Pour ces contrats, seront précisés : lieu d'affectation, thème de la formation, nom de l'apprenant, nom du tuteur, durée de la formation.

En outre, un bilan quantitatif relatif aux entretiens professionnels sera fourni chaque année au comité d'entreprise 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 comité d'entreprise 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 16

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 terme de contenu et d'exigence de compétences, ont créé 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 ;

- de recueillir les informations concernant les actions de formation réalisées dans les entreprises de la branche conformément aux indicateurs retenus dans l'accord d'engagements prévus au titre I^{er} du présent accord.

c) 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.

d) 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 17

La CPNEFP

En complément des missions telles que définies par l'accord du 23 janvier 2005, 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 18

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 19, à l'AGEFOS-PME, organisme paritaire collecteur agréé.

Article 19

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. 6322-37 du code du travail.

Participation des entreprises ayant 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. 6322-37 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. 6322-37 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 aux articles L. 6331-15 et suivants du code du travail.

Article 20

Ressources au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Conformément à l'article L. 6332-19 du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dispose notamment comme ressources les sommes correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs de 10 salariés et plus calculée dans les conditions définies par les 1^{er} et 3^e alinéas de l'article L. 6331-9 et par l'article L. 6322-37 du code du travail.

Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par un arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Ces sommes s'imputent sur la participation des employeurs dues au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, les sommes sont déterminées par un accord de branche en vigueur au 1^{er} janvier de chaque collecte. Les pourcentages appliqués respectivement, par accord, sur le plan de formation et sur la professionnalisation peuvent faire l'objet d'un encadrement réglementaire.

A défaut d'accord de branche en vigueur au 1^{er} janvier de chaque collecte, elles sont calculées en appliquant le pourcentage fixé annuellement par arrêté de manière identique sur chacune de ces participations.

Ces sommes sont versées par les entreprises à l'OPCA de la branche, qui les reversera au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Chaque année, les partenaires sociaux se réuniront afin de fixer la répartition de la contribution au FPSPP entre la professionnalisation et le plan de formation.

Dans le cadre de la convention triennale FPSPP-Etat et des appels à projets lancés par le FPSPP, les partenaires sociaux de la branche mandatent l'OPCA de la branche pour permettre que les actions de formation à destination de publics prioritaires soient financées par le FPSPP.

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 21

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 22

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. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans l'accord relatif à la formation professionnelle du 20 décembre 2006.

Article 23

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 aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 24

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAEM.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FCS CGT.