

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie

ACCORD DU 9 MAI 2012
RELATIF AUX PRIORITÉS ET AUX OBJECTIFS
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251192M

IDCC : 1517

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 29 novembre 2004 et ses avenants relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires (CDNA), dits « groupe des 10 ».

Considérant l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 ;

Considérant les dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

les parties signataires du présent accord :

- conviennent de maintenir les dispositions de l'accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » ;
- confirment les dispositions de l'accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA FORCO et à la création d'une section paritaire professionnelle des commerces de détail non alimentaires ;
- et conviennent des dispositions et orientations qui suivent.

PRÉAMBULE

Article 6311-1 du code du travail : « La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance. »

Les signataires considèrent que la formation est un axe prioritaire dans la branche et recommandent aux entreprises de :

- favoriser l’insertion ou la réinsertion des publics visés prioritaires et/ou définis par la branche ;
- donner une formation et une pratique professionnelle permettant de trouver un emploi ou de se maintenir dans un emploi ;
- favoriser l’acquisition d’un niveau de compétences permettant d’assurer l’emploi et le transfert de compétences du salarié afin d’occuper un emploi dans l’entreprise ou dans une des entreprises de la branche ;
- préserver l’emploi des salariés des entreprises des commerces de détail non alimentaires en accompagnant l’évolution des emplois et des métiers de la branche ;
- faciliter l’insertion professionnelle dans la branche des personnes handicapées et des autres bénéficiaires de l’obligation d’emploi,

par toute action :

- d’adaptation des salariés à leur poste de travail, à l’évolution ou au maintien dans l’emploi ;
- de participation au développement des compétences des salariés ;
- de préformation et de préparation à l’emploi individuelle ou collective ;
- de promotion ;
- de prévention, afin de réduire les risques d’inadaptation de qualification à l’évolution des techniques et des structures des entreprises ;
- de conversion, pour permettre aux salariés d’accéder à de nouvelles activités professionnelles lorsque l’entreprise est fragilisée ;
- d’acquisition, d’entretien ou de perfectionnement des connaissances : permettant aux salariés de réaliser un bilan de compétences susceptible de précéder une action de formation proprement dite ou de faire valider les acquis de leur expérience ;
- de lutte contre l’illettrisme et l’apprentissage de la langue française.

L’accès des salariés à ces actions de formation professionnelle continue est assuré à :

- l’initiative de l’employeur dans le cadre du plan de formation ;
- l’initiative du salarié dans le cadre du congé de formation (CIF) ;
- l’initiative du salarié avec l’accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- l’initiative de l’employeur dans le cadre d’une période de professionnalisation.

Les employeurs s’efforceront d’articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d’être acteurs de leur formation tout au long de leur vie, notamment par l’entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l’expérience (VAE).

A cet effet, lors de l’embauche, le salarié doit être informé de son droit à demander, à partir de 2 ans d’ancienneté dans l’entreprise, la réalisation d’un bilan d’étape professionnel. Ce bilan est demandé à l’initiative du salarié ; il peut être renouvelé tous les 5 ans toujours à l’initiative du salarié.

Dans les entreprises ou les groupes employant au moins 50 salariés, cet entretien professionnel est obligatoirement réalisé pour les salariés âgés de plus de 45 ans, dans l’année qui suit le 45^e anniversaire du salarié (voir titre V du présent accord).

**CHAMP D'APPLICATION. – OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS
ET DES QUALIFICATIONS DE LA BRANCHE**

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517).

Article 2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Les parties signataires désignent l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO en qualité d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sont définies comme suit.

Afin d'analyser les évolutions des métiers et des emplois au sein des entreprises de la branche et d'anticiper notamment sur les besoins en formation, les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil d'analyse et de veille. Ainsi, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce de détail non alimentaire a pour missions :

- de fournir des diagnostics et des états des lieux sur l'emploi et la formation dans le secteur. De fournir la liste des diplômes, des titres et des qualifications tels que prévu par la loi ;
- d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers et des emplois et des qualifications ;
- de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Ainsi, les productions de l'observatoire permettront, d'une part, une analyse actualisée annuellement des principaux indicateurs sur l'emploi et la formation ainsi que, d'autre part, l'animation des réflexions prospectives au sein de la branche.

a) Tableau de bord

Il s'agit de produire année par année la description de la population salariée, des emplois et de l'utilisation du dispositif formation. Cette présentation devra permettre la compréhension des évolutions.

b) Prospective des métiers

Des enquêtes spécifiques visant des métiers prioritaires pour la branche pourront être conduites afin de mieux comprendre les changements et d'anticiper les nécessaires évolutions des métiers et des formations qui leur correspondent. Il s'agira d'identifier les facteurs d'évolution qui influent sur les métiers et d'en analyser les conséquences.

c) Etudes sectorielles

Des études transversales aux métiers du commerce permettront de fixer un cadre de référence aux analyses de branche. Ces études seront conduites en fonction de l'actualité.

Un cahier des charges indiquera les attentes de la branche et sera annuellement révisé. Les aspects budgétaires seront également précisés par le cahier des charges.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail non alimentaire constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Une réunion sera consacrée au moins une fois par an à définir ou à mettre à jour le cahier des charges de l'observatoire et d'examiner les productions.

TITRE II

PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Article 3

Classification des actions de formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Le plan de formation est divisé en deux types d'actions.

1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi (catégorie 1)

Ces actions visent l'acquisition de compétences pour l'exécution du contrat de travail du salarié directement exploitables dans le cadre de ses fonctions ou correspondant à l'évolution ou la modification des fonctions du salarié.

Les actions de formation sont exclusivement réalisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

2. Actions de développement des compétences (catégorie 2)

Ces actions visent l'acquisition de savoirs qui ne sont pas requis pour l'exécution du contrat de travail du salarié. Elles participent à l'évolution de la qualification du salarié et au développement de ses connaissances. Elle donne lieu à une reconnaissance de l'entreprise.

Ces actions se déroulent en principe pendant le temps de travail. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent être réalisées hors du temps de travail, en tout ou partie.

a) Déroulement pendant le temps de travail

Ces actions donnent lieu au maintien de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail.

b) Déroulement hors du temps de travail

Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail :

- dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
- ou dans la limite de 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours qui suivent sa conclusion.

L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il 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 acquises ;
- sur l'attribution de la classification conventionnelle correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

TITRE III

CONTRAT ET PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Dans le respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (RNCP) ;

2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

La qualification professionnelle s'acquiert par la professionnalisation en contrat ou en période.

Sous-titre I^{er}

Modalités d'application communes aux deux dispositifs

Article 4

Nombre de salariés en formation

Le nombre de salariés bénéficiaires simultanément d'un contrat ou d'une période de professionnalisation est limité par entreprise ou par établissement selon son effectif équivalent temps plein (ETP) :

- établissement de 1 à 5 salariés : 3 salariés en formation ;
- établissement de 6 à 15 salariés : 5 salariés en formation ;
- établissement de 16 à 25 salariés : 8 salariés en formation ;
- établissement de plus de 25 salariés : 10 salariés en formation.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Article 5

Financement et prise en charge

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais d'hébergement et de transport) seront pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base du forfait horaire défini :

- par accord de branche ;
- ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires.

Les forfaits horaires définis par la branche peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné au regard de la préservation des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les frais liés aux formations de tuteur et à l'exercice des missions tutorales sont imputables selon des plafonds mensuels et durées respectivement définis par les dispositions législatives et réglementaires. Les OPCA sont expressément autorisés par le code du travail à moduler, le cas échéant, de façon plus restrictive les conditions de prise en charge définies par les textes.

Les entreprises assujetties au présent accord sont invitées à consulter le conseiller en formation de l'OPCA désigné par la branche pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période.

Les parties signataires rappellent à cet effet que :

- l'OPCA désigné par la branche est habilité à prendre en charge les dépenses de formation engagées pour assurer le tutorat des salariés sous contrat de professionnalisation ou en périodes de professionnalisation. La personne formée en qualité de tuteur ouvre droit à l'aide, dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur ;
- l'OPCA désigné par la branche peut également financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, la prise en charge à laquelle l'entreprise peut prétendre étant déterminée par l'OPCA dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur.

Article 6

Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

Les entreprises de la branche, conscientes de l'importance du tutorat et de la formation des tuteurs, décident de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille à leur formation éventuelle.

Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération notamment sur les éléments variables.

Dans le cadre de la période de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuteur salarié de l'entreprise ou de l'établissement doit :

- soit être titulaire d'un diplôme équivalent avec le diplôme préparé ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- et être classé dans un échelon supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d’accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats et périodes ;
- d’organiser avec les salariés concernés l’activité de ces personnes dans l’entreprise et contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d’assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise ;
- de participer à l’évaluation de la progression des salariés et de la formation.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de deux personnes en contrat ou en période de professionnalisation en même temps.

Article 7

Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation

Dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau I de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Sous-titre II

Modalités relatives au contrat de professionnalisation

Article 8

Définition du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l’article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d’acquérir une qualification correspondant aux besoins de l’économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle,

et de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

Article 9

Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s’adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion (CUI) ;
- dans les départements d’outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d’insertion et de l’allocation de parent isolé.

Article 10

Durée et modalités du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée :

a) Contrat à durée déterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée, l'action de professionnalisation est l'objet du contrat et en dicte sa durée. Les organisations patronales signataires incitent les entreprises à proposer aux titulaires à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée un emploi sous contrat à durée indéterminée – dans ce cas le contrat ne prévoit pas de période d'essai et reprend l'ancienneté du salarié – ou à favoriser l'insertion dans une autre entreprise de la branche.

b) Contrat à durée indéterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois :

- pour permettre au titulaire du contrat n'ayant pas de qualification ou une qualification sans lien avec l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dans de bonnes conditions de réussite ;
- pour permettre au titulaire d'acquérir une qualification complémentaire reconnue par la convention collective nationale ;
- ou lorsque la nature des qualifications visées à l'article 8 l'exige.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues (titres ou diplômes inscrits au RNCP, voir art. 8) ;
- ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

La prise en charge se fera par l'OPCA désigné par la branche sous réserve des financements nécessaires.

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition de savoir-faire.

Le salarié s'engage pour sa part à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux actions de formation, le contrat de professionnalisation peut être rompu par l'employeur.

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation (voir titre II, sous-titre I^{er} « Modalités d'applications communes aux deux dispositifs », art. 6 « Tutorat »).

10.1. Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois chez le même employeur :

- si le bénéficiaire a obtenu la qualification lors du premier contrat et souhaite préparer la qualification supérieure ou complémentaire dans le cadre d'un second contrat ;
- si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée en raison d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 11

Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Personnes âgées de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel du niveau I ou du salaire minimum de croissance s'il est supérieur, variable selon l'âge, le niveau de formation et la durée du contrat :

(En pourcentage.)

NIVEAU DE QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BÉNÉFICIAIRES ⁽¹⁾			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué			
	1 ^{re} année	2 ^e année	1 ^{re} année	2 ^e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au moins égal au bac professionnel ⁽²⁾	65	75	80	90
(1) En pourcentage du salaire minimum conventionnel du niveau I en vigueur au jour de la prise d'effet du contrat ou du salaire minimum de croissance si celui-ci est supérieur. (2) Ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.				

Personnes âgées d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, ni au salaire minimum de croissance.

Pour la deuxième année, la rémunération minimale ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Sous-titre III

Modalités relatives à la période de professionnalisation

En cohérence avec l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de professionnalisation doivent être définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié bénéficiaire.

Article 12

Objectif de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter son évolution professionnelle ou préserver son emploi au sein de l'entreprise ou l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.

L'acquisition des qualifications correspondant aux besoins prévisibles à court ou moyen terme telles que prévues au premier paragraphe de l'article 8 du présent accord sont :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- 2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNEFP, ou s'inscrivent dans une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

Article 13

Bénéficiaires de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

13.1. Publics prioritaires

Sont plus particulièrement considérés comme publics prioritaires :

- les salariés dont la qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou conformément aux priorités définies par la branche ou par l'OPCA désigné ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail notamment les travailleurs handicapés ;
- les salariés titulaire d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire en période de professionnalisation (voir titre III, art. 6 « Tutorat »).

Article 14

Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 15

Modalités de la période de professionnalisation

15.1. Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

15.2. Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

a) A l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF, en accord avec son employeur (voir titre IV « DIF ») ;

b) A l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, s'il s'agit d'une action de développement des compétences.

Sont dans ce cas considérés également comme public prioritaire (voir art. 13.1) les salariés :

- ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise changeant de filière professionnelle ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Un salarié peut demander à bénéficier pour une action de formation à la fois des heures acquises au titre du DIF et d'une période de professionnalisation : par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les engagements que l'entreprise doit prendre avant le départ du salarié sont renforcés. Ils sont identiques à ceux prévus pour les actions de développement des compétences se déroulant en dehors du temps de travail (voir titre II « Plan de formation »). Ils doivent porter 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 à la qualification acquise et sur l'attribution de la classification correspondante, ainsi que sur les modalités de prise en compte des efforts du salarié.

TITRE IV

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Article 16

Conditions et mise en œuvre du droit individuel à la formation

16.1. Bénéficiaires

Chaque salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a droit au titre du DIF à 20 heures de formation par an.

Afin de permettre aux salariés à temps partiel des entreprises de la branche de suivre dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet des actions de formation, les salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 25 heures hebdomadaires ou ayant travaillé au moins 1 175 heures sur l'année ont le même droit à DIF de 20 heures de formation par an.

Cette durée est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel dont la durée du contrat de travail est inférieure à 25 heures hebdomadaires et ayant travaillé moins de 1 175 heures sur l'année.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF *pro rata temporis*. Ce droit est ouvert si le salarié justifie de 4 mois d'ancienneté sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois. Ils bénéficient des mêmes dispositions que les autres salariés (formation en principe en dehors du temps de travail, etc.).

16.2. Ouverture du droit à DIF

Le droit à DIF s'acquiert au terme d'une année entière, à terme échu, en fonction de la date d'ouverture du droit.

La date d'ouverture du droit à DIF est fixée à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de 6 ans dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années pour les salarié à temps partiel.

16.3. Mise en œuvre et financement du DIF

L'employeur doit informer chaque année par écrit le salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur. Le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre salarié et employeur notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Lorsque le salarié demande à bénéficier de son droit à DIF, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai est assimilée à une acceptation de la demande.

Actions prioritaires de branche

Les actions de formation dites prioritaires et les taux de prise en charge par l'OPCA désigné sont définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les taux horaires et plafonds de prise en charge peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et en application des orientations définies par la CPNEFP de la branche.

Les entreprises sont invitées à consulter l'OPCA désigné ou les organisations signataires pour connaître les actions prioritaires et taux en vigueur dans la branche au moment de la mise en œuvre de l'action DIF.

Seuls les coûts pédagogiques sont financés sur les fonds de la professionnalisation dans la limite des plafonds définis.

En cas de désaccord durant deux exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise peut assurer la prise en charge de l'action de formation sous réserve que cette action entre dans les priorités fixées par le FONGECIF. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

16.4. Déroulement du DIF en dehors du temps de travail

Le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail dans ce cas l'employeur verse une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. L'allocation est exonérée des cotisations sociales et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Un salarié peut demander à bénéficier pour une action de formation réalisée hors temps de travail à la fois des heures acquises au titre du DIF et d'une période de professionnalisation celle-ci dans la limite de 80 heures par année civile (voir titre III « Modalités relatives à la période de professionnalisation »).

16.5. Déroulement du DIF pendant le temps de travail

Si le salarié choisit une action de formation relevant des priorités définies par la branche (actions prioritaires de branche) conformément au paragraphe 16.3 et sous réserve que cette action de formation :

- a) Ait fait l'objet d'un accord de l'employeur ;
- b) Soit en rapport direct avec l'activité professionnelle du salarié,

l'action DIF se déroule sur le temps de travail et dans ce cas il y a maintien de la rémunération du salarié.

16.6. Portabilité du droit individuel à la formation

En application des dispositions des articles L. 6323-17 et suivants du code du travail, le droit Individuel à la formation est un droit dit « portable ».

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il peut demander avant son départ à utiliser le solde du DIF dont il dispose pour financer une formation.

- a) En cas de licenciement pour motif personnel sauf licenciement pour faute lourde

L'employeur doit mentionner obligatoirement dans la lettre de licenciement les droits à DIF acquis par le salarié licencié et notamment la possibilité d'en demander le bénéfice pendant son préavis.

La demande du salarié pour bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être formulée avant la fin de son préavis.

Dans ce cas, cette action est financée par la somme correspondant au nombre d'heures de DIF acquis et non utilisé multiplié par le montant forfaitaire fixé par les dispositions législatives et réglementaires.

En l'absence de demande du salarié avant la fin de son préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

- b) En cas de rupture conventionnelle

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

Le financement de la formation est fixé à hauteur de l'accord entre l'employeur et le salarié.

- c) En cas de démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

En cas d'acceptation, l'action du DIF devra être engagée avant la fin du préavis.

La prise en charge de l'intégralité du coût de la formation peut être effectuée par l'employeur si accord.

- d) En cas de départ en retraite

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

- e) En cas de licenciement économique et d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Après acceptation du salarié, l'employeur verse à Pôle emploi une somme correspondant au montant de l'allocation de formation (égale à 50 % de la rémunération nette horaire de référence du salarié concerné) multiplié par le nombre d'heures acquises par le salarié au moment de la rupture de son contrat de travail. Ce versement à Pôle emploi a pour effet de solder le droit à DIF du salarié.

En cas de refus du contrat de sécurisation professionnel par le salarié, la procédure est identique à celle prévu en cas de licenciement pour motif personnel.

f) En cas de licenciement pour faute lourde

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

16.7. Autres dispositifs de la portabilité si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage

La portabilité du DIF est acquise si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage et notamment dans les cas suivants :

- démission légitime ;
- fin d'un contrat à durée déterminée lorsque le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) attribuée après 4 mois d'activité salarié au cours de 28 ou 36 mois précédant la fin du contrat de travail.

16.8. Mention dans le certificat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur doit mentionner dans le certificat de travail le solde des heures DIF dont bénéficie le salarié et la sommes forfaitaire correspondante ainsi que l'OPCA compétent désigné par la branche du ressort de l'entreprise.

16.9. Commission de suivi du DIF

Les parties conviennent d'analyser au moins une fois an, dans le cadre d'une réunion de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, l'évolution dans la branche de l'utilisation des droits à DIF, de son application dans les entreprises et de son financement, eu égard notamment aux actions prioritaires définies par la branche.

TITRE V

ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

Article 17

Entretien de seconde partie de carrière

17.1. Mise en œuvre

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière dès lors qu'il a atteint l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il est différent de l'entretien professionnel.

Dans les entreprises ou groupe employant au moins 50 salariés, cet entretien de seconde partie de carrière est obligatoirement mis en œuvre à l'initiative de l'employeur (ou du responsable hiérarchique qui aura été formé à cet effet).

L'entretien de seconde partie de carrière est renouvelé au moins tous les 5 ans :

- à l'initiative du salarié ;
- obligatoirement à l'initiative de l'employeur dans les entreprises ou groupe employant au moins 50 salariés.

17.2. Objectif et déroulement

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objectif de faire le point avec le salarié sur :

- ses compétences ;
- sa situation dans l'entreprise ;
- les opportunités de poste au sein de l'entreprise ;

- son évolution professionnelle en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise par ce salarié ;
- ses besoins en formation et les moyens d'accès mis à sa disposition (utilisation du droit individuel à la formation, validation des acquis de l'expérience, périodes de professionnalisation, mise en relation avec l'OPCA de la branche...) ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

Le formalisme de cet entretien est laissé au choix de l'employeur. L'entretien se déroule pendant le temps de travail et pourra prévoir éventuellement un aménagement des conditions d'emploi du salarié et/ou la réalisation d'un bilan de compétences.

Si elles existent dans l'entreprise, les institutions représentatives du personnel sont informées des modalités de mises en œuvre de l'entretien de seconde partie de carrière.

L'entretien de deuxième partie de carrière est distinct du bilan d'étape professionnel et de tout entretien d'évaluation.

TITRE VI

BILAN DE COMPÉTENCES

Article 18

Objectif du bilan de compétences

La mise en œuvre du bilan de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences).

Le bilan de compétences est basé sur le volontariat du salarié ; il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique (congé de bilan de compétences, DIF) ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur, ni à un tiers sauf accord du salarié.

Les entreprises se reporteront aux dispositions législatives et réglementaires, et notamment les articles L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du code du travail.

TITRE VII

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Article 19

Objectif de la validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base

d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

Seules les certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par la validation des acquis de l'expérience. Pour le (ou les) certificat(s) de qualification professionnelle reconnu(s) par la branche, une inscription à ce répertoire sera demandée.

L'employeur peut proposer la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de formation.

Le droit individuel à la formation (DIF) peut également être utilisé pour financer la VAE ; l'action VAE est à ce titre considérée comme une action prioritaire dans la branche.

Le salarié bénéficie dans ce cadre d'une autorisation d'absence qui lui permet de faire reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les connaissances qu'il a pu acquérir tout au long de sa vie.

19.1. Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.

Les salariés en contrat à durée déterminée doivent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, d'activités salariées dans les 5 dernières années dont 4 mois en CDD, au cours des 12 derniers mois.

TITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 20

Financement de la formation professionnelle

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution des entreprises fixée par les dispositions législatives et réglementaires en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise (taux minimal).

20.1. Entreprises de moins de 10 salariés

La totalité de la contribution légale est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche, soit :

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute répartis à hauteur de :
 - 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation, et plus particulièrement des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF 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 et des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

20.2. Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

La contribution légale des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute.

Le versement minimum obligatoirement versé à l'OPCA désigné par la branche est fixé à :

- 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement en priorité :
 - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
 - et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement 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.

20.3. Entreprises de 20 salariés et plus

La contribution légale des entreprises de 20 salariés et plus est fixée à 1,6 % de la masse salariale annuelle brute.

Le versement minimum obligatoirement versé à l'OPCA désigné par la branche est fixé à :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement en priorité :
 - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
 - et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement 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.

L'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

ENTREPRISES de moins de 10 salariés		ENTREPRISES de 10 à moins de 20 salariés		ENTREPRISES de 20 salariés et plus		
0,55 %		1,05 %		1,60 %		
Répartition de la contribution : plan de formation, financement de la professionnalisation, droit individuel à la formation, financement du congé individuel de formation						
Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	CIF
0,40 %	0,15 %	0,90 %	0,15 %	0,90 %	0,50%	0,20%
Versement à l'OPCA désigné par la branche						
Totalité de la contribution		Minimum 0,15 % de la masse salariale annuelle brute + 10 % du 0,90 %		Minimum 0,50 % de la masse salariale annuelle brute + 10 % du 0,90 %		OPACIF
CIF CDD 1 % FONGECIF		CIF CDD 1 % OPACIF		CIF CDD 1 % OPACIF		
(*) Plus 1 % CIF-CDD dû par toute entreprise employant des CDD quel que soit l'effectif.						

TITRE IX

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21

*Dispositions concernant le certificat de qualification professionnelle
« Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets »
(modifie et remplace l'article 11 de l'accord du 6 octobre 2006)*

Les dispositions du présent article 21 se substituent aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » (CQP « Jeux jouets ») dans la branche.

« Le taux de prise en charge par l'OPCA désigné du CQP « Jeux jouets » est défini par accord de branche.

Les taux horaires et plafonds de prise en charge peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable "professionnalisation" et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les entreprises sont invitées à consulter l'OPCA désigné ou les organisations signataires pour connaître le taux en vigueur dans la branche au moment de la mise en œuvre de l'action. »

Article 22

Prise en charge des frais du jury dans le cadre des certificats de qualification professionnelle ou interbranches validés par la branche

Afin d'accompagner la politique de développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et interprofessionnelle (CQPI) dans la branche, les parties signataires conviennent que les dépenses afférentes aux frais de fonctionnement des jurys des CQP ou CQPI validés – où qui viendraient à être validés par la branche – et qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue seront pris en charge dans les conditions définies au présent article.

22.1. Conditions relatives au CQP :

- certificat de qualification professionnelle créé et validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité couverts par la présente convention collective nationale ;
- certification de qualification interprofessionnelle et module supplémentaire éventuel validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité,

et :

- inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnu au niveau de la convention collective nationale (annexe « Classifications » ou accord ultérieur).

Ces frais seront pris en charge y compris pour les participants au jury d'un CQP ou CQPI délivré dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

22.2. Imputabilité des frais pris en charge

Lorsqu'un salarié d'une entreprise de la branche est amené à participer au jury des CQP ou CQPI, les frais seront pris en charge selon les modalités ci-après :

a) Par l'OPCA désigné par la branche sous réserve de ses équilibres financiers : les formations et l'accompagnement des membres du jury et des professionnels évaluateurs, en lien avec leur mission au sein du jury ;

b) Par les organisations patronales qui les auront désignées : l'entreprise du salarié participant pourra demander auprès de l'organisation patronale de son ressort d'activité le remboursement des salaires et charges des participants au jury dans les limites du minimum conventionnel de leur niveau hiérarchique en vigueur au 1^{er} janvier de l'année du jury et dans les limites d'un plafond de 14 heures par session d'examen.

c) Par les organisations représentatives des salariés : les frais de déplacement et d'hébergement dans les limites qu'elles auront fixées.

Les conditions de prise en charge de tout autre frais engagé par les représentants des organisations représentatives des salariés sont définies par les clauses générales de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

Article 23

Consultation des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel (IRP) doivent être consultées selon les termes prévus par le code du travail dans ses différentes dispositions (art. 2323-34 et suivants du code du travail).

Les parties signataires rappellent que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Hormis cette consultation, deux réunions spécifiques au moins ont lieu sur le thème de la formation :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus l'article D. 2323-5 du code du travail ;
- la deuxième réunion concerne le plan de formation de l'entreprise, les conditions de mise en œuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.

Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise en raison d'un procès-verbal de carence, les délégués du personnel sont consultés sur les orientations générales de la formation professionnelle dans l'entreprise et le plan de formation.

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF. Les documents remis au comité d'entreprise précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur au titre du plan de formation, en distinguant chaque action selon sa nature.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Article 24

Egalité professionnelle

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises, conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective, qu'elles doivent :

- veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;
- garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes y compris par la formation.

En conséquence, cet accord s'applique sans distinction de sexe pour toutes les catégories de personnel.

Article 25

Portée de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger à ses dispositions sauf dispositions plus favorables.

Article 26

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les signataires conviennent d'une négociation triennale sur les dispositifs de la formation professionnelle dans la branche.

Article 27

Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension

27.1. Dépôt

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

27.2. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature.

27.3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNCAO ;
SNAN ;
CSNEDT ;
CPGA ;
FNDMV ;
CSNEFBCM ;
CSMM ;
FFDDEFB ;
FCSJPE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.