

Brochure n° 3148

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2007
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0850184M*
IDCC : 500

PRÉAMBULE

Le présent avenant intervient en application des accords nationaux inter-professionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003 relatifs à la formation professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle.

Il a pour objet de rappeler les principales nouvelles dispositions légales issues de l'accord du 20 septembre 2003 et de les améliorer.

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des PME-TPE constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent avenant.

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés embauchés, en particulier les moins qualifiés ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes ;

- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- mettre en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômés ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l’encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l’accès à la formation dans les PME-TPE ;
- développer l’attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d’emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu’elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...) ;
- renforcer les formations en gestion informatique et en merchandising ;
- former les tuteurs ;
- développer la qualité des relations humaines ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l’expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle.

CHAPITRE I^{er}

Observatoire des métiers et des qualifications

Article 1^{er}

Choix de l’observatoire

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité de se doter d’un outil permettant, par des travaux d’analyse, d’identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer l’emploi et la formation, décident de choisir l’observatoire prospectif du commerce (OCI), observatoire du commerce interentreprises existant au sein de l’OPCA Inter-gros.

Article 2

Comité de pilotage de la branche

La CPNEFP assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de la branche.

Elle sera, en conséquence, chargée d’élaborer la liste des travaux demandés à l’observatoire et d’examiner les résultats de ces travaux qui devront donner les informations, quantitatives et qualitatives, permettant, notamment, de définir les orientations que la branche aura à prendre, de préconiser les priorités de la formation et les actions nécessaires, de définir les publics, etc.

Afin d’optimiser leurs travaux, les membres de la CPNEFP pourront décider d’inviter le responsable de l’observatoire aux réunions de la commission.

CHAPITRE II
Contributions

Article 1^{er}

Les entreprises employant 10 salariés et plus

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

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont elles relèvent ;
- 0,5 % à verser à l'OPCA de la branche, Intergros. Ces fonds mutualisés sont utilisés pour le financement :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - du droit individuel à la formation, pour les actions prioritaires de formation réalisées par le salarié dans le cadre de son emploi, visant à développer, compléter ou renouveler ses connaissances, ses compétences professionnelles, sa qualification ;
 - éventuellement des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif du commerce ;
 - éventuellement de la VAE si les fonds du 0,2 % sont épuisés ;
- 0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre :
 - du plan de formation ;
 - du droit individuel à la formation ;
 - de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

L'entreprise versera à Intergros le reliquat de son obligation légale, ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0,9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, imputables sur ce montant.

Article 2

Les entreprises employant moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004, ces entreprises doivent verser à l'OPCA de la branche, Intergros, 0,40 % de la masse salariale annuelle brute de l'année 2004, réparti à hauteur de :

- 0,15 % au titre :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - du droit individuel à la formation, pour les actions prioritaires de formation réalisées par le salarié dans le cadre de son emploi, visant à développer, compléter ou renouveler ses connaissances, ses compétences professionnelles, sa qualification ;
 - éventuellement des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif du commerce ;

- 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

A compter au 1^{er} janvier 2005 et pour les années suivantes, ces entreprises doivent verser à l'OPCA de la branche, Intergros, 0,55 % de la masse salariale brute de l'année de référence, réparti à hauteur de :

- 0,15 % au titre :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - du droit individuel à la formation, pour les actions prioritaires de formation réalisées par le salarié dans le cadre de son emploi, visant à développer, compléter ou renouveler ses connaissances, ses compétences professionnelles, sa qualification ;
 - éventuellement des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif du commerce ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

Article 3

Dispositions diverses

Toutes les contributions dues au FONGECIF et à l'OPCA doivent être versées avant le 1^{er} mars qui suit l'année civile écoulée.

CHAPITRE III

Contrat de professionnalisation

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

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

Toute action, en liaison avec l'ANPE et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, ou encore un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que la durée des contrats à durée déterminée ou de la professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- des actions visant des diplômés ;
- des certifications inscrites au répertoire national et des certifications professionnelles (RNCP).

Légalement, la durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat. Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que le référentiel de formation l'exige pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Les rémunérations accordées aux salariés seront les suivantes :

*Salariés en contrat de professionnalisation non titulaires
d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV*

(En pourcentage.)

ÂGE	1 ^{re} ANNÉE	2 ^e ANNÉE
Moins de 21 ans	55 (1)	60 (1)
De 21 à 26 ans	70 (1)	75 (1)
+ de 26 ans	100 (2)	100 (2)

(1) Pourcentage du SMIC.
(2) 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale sans être inférieure au SMIC.

*Salariés en contrat de professionnalisation titulaires d'un baccalauréat
professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV*

(En pourcentage.)

ÂGE	1 ^{re} ANNÉE	2 ^e ANNÉE
Moins de 21 ans	65 (1)	70 (1)
De 21 à 26 ans	80 (1)	85 (1)
+ de 26 ans	100 (2)	100 (2)

(1) Pourcentage du SMIC.
(2) 100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale sans être inférieure au SMIC.

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

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

CHAPITRE IV

Période de professionnalisation

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

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider leur carrière professionnelle ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- aux femmes et aux hommes après un congé parental d'éducation ;
- aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois consécutifs (maladie, congé) ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNEFP, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification.

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail et, dans ce cas, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié, sauf pour les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

CHAPITRE V

Le tutorat

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que 2 salariés en formation.

Le tuteur, qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat et des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, afin d'assurer cette mission, le tuteur devra bénéficier d'une journée de formation sur la base d'un référentiel défini par la CPNEFP de la branche.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, sans qu'il puisse pour autant être pénalisé dans sa rémunération individuelle et collective tant fixe que variable.

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et la période de professionnalisation.

CHAPITRE VI

Plan de formation de l'entreprise

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer, chaque année, un programme pluriannuel de formation.

Il existe 3 types d'actions :

1. Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les salariés au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ;
3. Les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés et qui doivent participer à l'évolution de leur qualification.

Ces actions de formation 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 hors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures

par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait, dans les conditions prévues à l'article L. 931-1 du code du travail. Lorsque la formation se déroule ainsi en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait les évaluations prévues. En application des dispositions de l'article L. 932-1, les 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.

CHAPITRE VII

Droit individuel à la formation (DIF)

Les parties signataires rappellent que :

- tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, chaque année, d'un droit individuel à la formation ;
- le DIF est d'une durée de 20 heures ;
- pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail hebdomadaire est inférieure à 17,30 heures, la durée du DIF est calculée *pro rata temporis* ;
- pour les salariés dont la durée du travail hebdomadaire est égale ou supérieure à 17,30 heures, le droit à DIF est de 20 heures selon les modalités ci-après.

Les signataires, soucieux d'améliorer la formation des salariés de la branche et de la rendre plus attractive, décident que, par accord entre le salarié et l'employeur, l'action de formation réalisée dans le cadre du DIF peut se dérouler en tout ou partie dans le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit à la rémunération du salarié dans les conditions définies par la loi.

Il est cumulable pendant 6 ans, le plafond ne peut excéder 120 heures.

L'action de formation réalisée par le salarié dans le cadre du DIF prioritaire et visant à développer, compléter ou renouveler ses connaissances, ses compétences professionnelles, sa qualification, doit se dérouler en partie dans le temps de travail, sauf demande expresse du salarié et accord de l'employeur.

Les parties signataires rappellent que, sous réserve des dispositions précédentes, la mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison 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. Les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP et reconnue par la classification de branche.

Sous réserve qu'elles ne touchent pas à l'aspect fondamental du métier et qu'elles n'y soient pas totalement étrangères, les actions de formation suivantes sont considérées comme prioritaires :

- connaissance des logiciels de bureautique ;
- développement des moyens courants d'expression oraux et/ou écrits ;
- langues.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 933-6 du code du travail, le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises non utilisées est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise afin de permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition que cette action soit demandée par le salarié avant la fin de son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

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

CHAPITRE VIII

Validation des acquis de l'expérience

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

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

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

CHAPITRE IX

Support d'information

Conscientes de l'importance des dispositifs de formation, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation des différents dispositifs existants destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

CHAPITRE X

Entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que, tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Pour ce faire, le support de l'entretien lui sera remis au moins 10 jours avant la tenue de celui-ci.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- l'encadrement est formé à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien au moins 10 jours avant sa tenue ;
- les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sont formalisées sur un document où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utile.

Pour les entreprises qui réalisent par ailleurs des entretiens d'évaluation, l'entretien professionnel devra être effectué de manière distincte et sur un support différent, tel que défini ci-dessus.

CHAPITRE XI

Passeport formation

Les signataires rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

CHAPITRE XII

Rôle et mission de l'encadrement

Les salariés cadres qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés 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 et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

CHAPITRE XIII

PME-TPE

Les parties signataires, conscientes des difficultés rencontrées par les petites et moyennes entreprises et surtout des très petites entreprises pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement, qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DDTEFP), interviendra sur la base d'un forfait horaire égal à 50 % du taux horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours.

CHAPITRE XIV

Portée du présent avenant

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

CHAPITRE XV

Dispositions finales

Article 1^{er}

Durée. – Notification. – Publicité. – Extension

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Demande d'extension en sera faite.

Article 2

Date d'application

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 12 décembre 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération nationale des négociants en bonneterie, confection, mercerie, chaussure et négoce connexes de France.

Syndicats de salariés :

CSFV-CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

