

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250087M
IDCC : 303

PRÉAMBULE

Le présent accord décline pour les entreprises relevant de la convention collective de la couture parisienne les dispositions de l'accord national interprofessionnel conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels repris dans l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 ainsi que les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il s'inscrit dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années en particulier l'accord du 15 novembre 2004 relatifs aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture, du protocole paritaire interbranches du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011 désignant OPCALIA comme l'OPCA des branches signataires dudit texte, en particulier de la branche couture.

La mondialisation de l'économie et le développement de la concurrence internationale nécessitent que les entreprises de mode et leurs salariés soient de plus en plus réactifs en termes de produits et d'organisation afin de satisfaire les demandes des différents marchés où elles s'implantent et se développent et de rester performantes.

Dans ce contexte de mutation aux enjeux humains, économiques et techniques, les parties signataires soulignent la nécessité de développer l'employabilité des salariés tant à l'interne qu'à l'externe et rappellent l'importance de la formation professionnelle dans la mise en œuvre des stratégies de développement des entreprises comme des salariés.

La préservation et la transmission des savoir-faire demeurent également une des préoccupations essentielles de la branche.

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle dans la mise en œuvre des stratégies de développement des entreprises comme des salariés.

Elles conviennent pour répondre aux besoins économiques des entreprises et aux aspirations des salariés et pour maintenir l'emploi :

- de mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'OPCA de la branche ;
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.
- d'améliorer l'insertion des jeunes dans les entreprises ;

- de favoriser l’actualisation, le perfectionnement et le développement des compétences des salariés et d’accroître ainsi leur adaptabilité aux évolutions.

A cet égard, elles soulignent le rôle des instances représentatives du personnel et des personnels d’encadrement des entreprises dans le développement de la formation professionnelle au travers, notamment, de l’information des salariés sur les dispositifs de formation et de leur accompagnement dans l’élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord s’applique aux entreprises relevant du champ d’application de la convention collective de la couture parisienne.

Article 2

Objectifs et priorités

Les parties considèrent comme prioritaire, au travers des actions mises en œuvre dans le cadre de la formation professionnelle, d’élever le niveau des qualifications, de favoriser l’employabilité, de développer les compétences des salariés, de favoriser l’adaptation aux nouvelles techniques, aux nouveaux métiers et à l’environnement économique et d’assurer la préservation et la transmission des savoir-faire.

Dans cette optique, elles considèrent comme prioritaires les actions d’accompagnement et de formation suivantes :

- les formations permettant d’acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle définie par la commission paritaire de l’emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- les formations favorisant le perfectionnement et le développement des compétences des salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard des nouvelles technologies ou des changements de mode d’organisation ;
- les formations des tuteurs ;
- les formations définies comme prioritaires par la commission paritaire de l’emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- les formations au bénéfice des publics suivants :
 - les salariés n’ayant pas bénéficié d’actions de formation depuis 4 ans ;
 - les salariés relevant de l’article VI de l’accord du 21 février 2000 sur les classifications ;
 - les salariés fragilisés dans leur emploi en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d’activité et ceux souhaitant entreprendre une démarche de validation des acquis de l’expérience ;
 - les salariés handicapés ;
 - les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ;
 - les salariés hommes ou femmes reprenant une activité après un congé parental ;
 - les seniors.

Article 3

Développement de l’apprentissage et insertion des jeunes

Les parties signataires soulignent l’importance qu’elles attachent à l’apprentissage qui constitue historiquement la première formule de formation alternée et dont le maintien et le développement doivent être encouragés dans la profession.

Elles rappellent que la branche a été agréée en tant que collecteur de la taxe d'apprentissage par la préfecture de la région Ile-de-France en application des dispositions du code du travail et notamment de son article L. 6242-2.

Elles conviennent parallèlement de définir dans le cadre du présent accord les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses de fonctionnement des CFA :

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être soit spécifiques à la branche, soit, s'ils sont de nature transversale, répondre à un besoin de la branche validé par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- les dossiers de demande présentés par les CFA seront examinés par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- le montant des contributions versées aux CFA ne pourra globalement excéder 25 % du versement correspondant à 0,5 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA de la branche par les entreprises couture.

Elles incitent, par ailleurs, les entreprises à favoriser les formations premières de jeunes comportant un stage en entreprise, en particulier en s'efforçant de passer des conventions de stages avec les établissements d'enseignement techniques dispensant des formations techniques ou stylistiques répondant aux besoins du secteur.

Article 4

Contrat de professionnalisation

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion, la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier qui peut être soit à durée déterminée pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- toute formation permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre, une qualification professionnelle reconnue par les classifications de la branche ou définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- toute formation définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture.

Dans la mesure du possible, les actions d'évaluation préalable des acquis seront encouragées.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être comprises entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieures à 150 heures.

Ces actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens de formation définis et structurés.

La durée de la formation pourra être portée à plus de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation sans pouvoir excéder 50 % de ladite durée lorsque la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois en application des dispositions du paragraphe 4 ci-dessus.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret.

Lorsque les contrats de professionnalisation sont effectués en contrat de travail à durée déterminée, les entreprises examineront avec attention les possibilités d'embauche des titulaires, à l'issue de ces contrats, en contrat à durée indéterminée.

La participation financière de l'OPCA de la branche désigné à l'article 18 aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire de 10 €.

Toutefois, cette participation pourra être supérieure à 10 € selon la finalité des actions concernées, leur nature et leur durée en fonction des décisions prises par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture.

Article 5

Période de professionnalisation

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur après accord écrit du salarié dans le cadre du plan de formation.

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation par l'OPCA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €.

Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle visée à l'article 18 ci-après sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus dans la limite des ressources financières de l'OPCA.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement menées dans ce cadre seront également prises en charge par l'OPCA sur les bases définies par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture.

La durée minimale des actions faisant l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation – hors les actions de bilans de compétences, celles liées à la validation des acquis ou les périodes concernant les salariés âgés d'au moins 45 ans pour lesquels aucune durée minimale n'est exigée – est de 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 250 salariés ou moins, 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Article 6

Tutorat

Les parties signataires du présent accord soulignent la nécessité de développer le tutorat afin de faciliter l'accueil et le suivi de la formation des salariés en contrat ou en période de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Pour favoriser l'exercice de ses missions, le tuteur peut bénéficier si nécessaire d'une préparation destinée notamment à développer sa capacité d'accueil.

Les actions de formation liées à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA en application des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Les responsabilités confiées au tuteur ne devront pas avoir pour effet de lui créer une surcharge importante d'activité. En particulier un tuteur ne doit pas être amené à suivre en même temps plus de 3 salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser le temps passé par le salarié à exercer sa mission tutorale.

Article 7

Droit individuel à la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et ayant une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation est calculée *pro rata temporis*.

Tout salarié en contrat à durée déterminée présent depuis 4 mois peut également bénéficier d'un droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis*.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une période de 6 ans dans la limite de 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel, les droits acquis peuvent être cumulés sans limitation de durée dans la limite de 120 heures.

A défaut d'utilisation du droit individuel à la formation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du nombre d'heures acquis dans le cadre du droit individuel à la formation.

Les actions éligibles au droit individuel à la formation relèvent soit des priorités définies à l'article 2 du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- actions de promotion ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- actions de formation conduisant à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle d'une qualification professionnelle établie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la couture parisienne.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de la formation doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur pendant 2 années consécutives sur le choix de la formation, le salarié bénéficiera d'une priorité de prise en charge financière au titre du congé individuel de formation par le Fongecif.

Les actions éligibles au DIF peuvent faire l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA dans le cadre du fonds de professionnalisation. Le montant de la prise en charge est arrêté par la section professionnelle paritaire visée à l'article 18 sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa

rémunération nette de référence. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, les salariés concernés pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF multiplié par le montant forfaitaire légal.

Toutefois, ces actions de formation pouvant être articulées avec les actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation pourront être mises en œuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

Article 8

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Les parties signataires s'engagent à veiller dans les instances consultatives sur l'enseignement et la formation où elles sont présentes et en particulier au sein du conseil de perfectionnement du centre de formation d'apprentis de la couture, de l'habillement et des activités connexes et de la commission professionnelle consultative de l'habillement et auprès du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, à ce que le contenu des formations aboutissant à des diplômes de la profession soit en accord avec les besoins et les méthodes de l'entreprise.

Pour permettre aux salariés de faire état par exemple lors de l'entretien professionnel visé à l'article 10 des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, notamment de celles d'entre elles non sanctionnées par un diplôme, par des unités capitalisables d'un diplôme officiel ou par un titre homologué, l'entreprise veillera à ce qu'à l'issue de chaque formation, dans la mesure où le stage aura été suivi avec assiduité et où il aura été satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage soit délivrée aux stagiaires par l'organisme de formation interne ou externe.

Dans le cas de stages rentrant dans le cadre de la formation professionnelle continue organisés sur le lieu de travail sans le concours d'un organisme de formation interne ou externe, les entreprises délivreront aux salariés une attestation précisant la nature de la formation suivie.

Pour pourvoir les postes vacants ou créés, les chefs d'entreprise examineront en priorité à qualification professionnelle et compétences égales les candidatures des membres du personnel de l'entreprise avant de faire appel à des éléments de l'extérieur.

Ils tiendront compte lors de l'examen des candidatures, à niveau d'aptitudes professionnelles égales, des qualifications acquises en formation continue au même titre que celles acquises en première formation (reconnues par un diplôme officiel, des unités capitalisables d'un diplôme officiel, un titre homologué ou des attestations) et que celles résultant de l'expérience.

Article 9

Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés 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 et sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, doivent délibérer sur le projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir.

Lors de cette consultation, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions proposées en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien de l'emploi des salariés qui sont mises en œuvre pendant

le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise ;

- les actions qui participent au développement des compétences des salariés qui peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation imputable sur la participation de l'entreprise au développement de la formation continue.

Article 10

Entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité dans l'entreprise bénéficie au moins tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien a pour objectif de permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel et d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aspirations et aptitudes et compte tenu de la situation de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel, pourront notamment être évoqués les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés, les objectifs de professionnalisation, l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel pour y répondre ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Par ailleurs, tout salarié de plus de 45 ans bénéficie d'un entretien de 2^e partie de carrière.

Cet entretien obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés est effectué par son responsable.

Ses objectifs sont notamment de faire le point sur le parcours professionnel ainsi que sur le projet professionnel à long terme du salarié, d'étudier les possibilités d'évolution professionnelles comme de déterminer le moment et les conditions de départ à la retraite.

Article 11

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu le cas échéant à la réalisation d'actions de formation.

Article 12

Congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du Fondecif dont il relève.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Article 13

Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant aux salariés de faire valider au cours de leur vie professionnelle les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Elles s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le nouveau dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite dans le cadre d'une démarche individuelle.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions d'information seront mobilisés par l'OPCA.

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

Article 14

Passeport formation

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport de formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Article 15

Egalité d'accès à la formation

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

Les entreprises doivent donc veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à toutes les actions de formation.

Article 16

Observatoire des métiers

Les parties signataires conviennent de poursuivre les travaux relatifs aux métiers de la branche couture dans le cadre de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches.

Le rôle de cet observatoire est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets en particulier à destination des entreprises et des salariés de la branche couture.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture assurera le rôle de comité de pilotage de cet observatoire pour la branche couture.

Elle assurera l'orientation et le suivi des travaux de cet observatoire en liaison étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

Article 17

Rôle des institutions représentatives du personnel dans le domaine de la formation

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle important à jouer dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur la mise en œuvre au sein de l'entreprise :

- des congés individuels de formation ;
- des congés de bilan de compétences ;
- des congés de validation des acquis de l'expérience ;
- des contrats et périodes de professionnalisation ;
- des contrats d'apprentissage et du droit individuel à la formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle.

Afin d'améliorer les conditions de mise en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises de la couture, une commission de formation sera constituée par le comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Cette commission aura pour mission de préparer les délibérations de comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation et l'élaboration du plan pour l'année à venir et d'étudier en liaison avec les services de l'entreprise chargés de la formation et l'encadrement les moyens de nature à favoriser l'expression et l'information des salariés dans le domaine de la formation.

Pour l'accomplissement de ces missions, la commission s'attachera à ne pas se substituer au comité d'entreprise ni à la hiérarchie avec lesquels elle agira en concertation.

Elle sera constituée de 3 membres salariés choisis par le comité d'entreprise. Elle mènera à bien ses travaux avec la personne de l'entreprise chargée des problèmes de formation.

Le temps passé en séance par les membres de la commission sera rémunéré comme temps de travail dans la limite de 6 heures par an et par membre.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, il sera recherché des solutions de nature à permettre aux membres titulaires du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel auxquels sont légalement dévolues les questions relevant de la formation continue, d'assurer leur mission.

Toutes facilités seront accordées aux salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes de formation ou pour participer à un jury d'examen.

Article 18

Désignation de l'OPCA de la branche

18.1. Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile – FOR-THAC – ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCA-LIA en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche couture.

Son champ d'application est celui précisé à l'article 1^{er} du présent accord.

18.2. Création d'une section professionnelle paritaire (SPP) commune

Les parties signataires, confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées – en particulier du présent accord pour la branche couture – et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menés en étroite interaction avec la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture visée à l'article 19.

Article 19

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture est composée de deux représentants maximum par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle a pour mission :

– d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées dans la branche en matière de formation professionnelle.

A cet effet et conformément aux dispositions du présent accord, la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture a notamment pour rôle d'établir la liste des formations éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que celles pouvant donner lieu au titre des contrats de professionnalisation à dérogation quant à la durée desdits contrats et quant à la durée de la formation proprement dite ;

– de préciser, en fonction de la nature des formations, les modulations du forfait horaire de prise en charge, dans le cadre des actions conduites au titre du contrat de professionnalisation et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA ;

– de préciser les modulations de prise en charge financière afférentes aux actions conduites dans le cadre de la « période de professionnalisation » au regard des priorités de la branche, et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA ;

– d'assurer le suivi des travaux de l'observatoire des métiers ;

– d'émettre des propositions d'orientation concernant les diplômes de la couture, notamment dans le cadre de la 9^e CPC du ministre de l'éducation nationale.

Sur la base des informations notamment apportées par l'observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de la section professionnelle paritaire.

Article 20

Dispositions financières

1. Entreprises employant au minimum 10 salariés

Les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent verser, avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA, organisme paritaire collecteur agréé de la branche couture, un versement correspondant à 0,50 % – ou 0,15 % pour les entreprises de 10 à 20 salariés – des rémunérations versées pendant l'année précédente au titre de la contribution de professionnalisation.

En outre, les entreprises relevant du présent accord devront verser à OPCALIA la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre en exécution de son plan de formation.

Les entreprises qui le souhaitent pourront bien entendu verser le montant intégral ou partiel de leur participation au développement de la formation continue à OPCALIA.

Dans la limite de son versement, l'entreprise est assurée de la prise en charge par l'OPCALIA de la branche couture de toutes dépenses liées à la réalisation de la formation conduite dans le cadre de son plan de formation sous réserve du respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

2. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés, à l'exclusion des entreprises visées par l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue des salariés employés dans les entreprises artisanales modifié par l'avenant du 26 septembre 1994 et par l'accord national multiprofessionnel paritaire du 8 décembre 1994 sur la formation des salariés employés dans les entreprises artisanales modifié par les avenants n° 1 du 6 novembre 1997, n° 2 du 10 décembre 2001, n° 3 du 20 octobre 2003, n° 4 du 6 avril 2005 et n° 5 du 13 décembre 2006, sont tenues de verser à OPCALIA l'intégralité de leur contribution au développement de la formation continue.

Elles doivent donc effectuer, avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA un versement correspondant à 0,55 % des rémunérations durant l'année précédente.

Le conseil d'administration d'OPCALIA déterminera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières sur la base des suggestions émises par la SPP.

Article 21

Négociation triennale de branche

Les parties conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour examiner les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Article 22

Force obligatoire du présent accord

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la formation professionnelle conclus dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 23

Durée de l'accord et extension

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2012.

Il annule et remplace l'accord du 15 novembre 2004 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture et est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera annexé à la convention collective de la couture parisienne.

Les parties signataires prendront toutes dispositions utiles et effectueront les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais son extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSHC.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

THC CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC chimie, textile.