

Brochure n° 3148

**Convention collective nationale**

**IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,  
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

ACCORD DU 28 JANVIER 2016

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650520M

IDCC : 500

PRÉAMBULE

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il a pour objet de rappeler les principales nouvelles dispositions issues de l'accord du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 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 diplômes 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<sup>ER</sup>

### OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS, DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES

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

##### *Choix de l'observatoire*

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité de bénéficier d'un outil permettant, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi, les qualifications et les compétences, s'appuient sur les travaux de l'observatoire des métiers existant au sein de l'OPCA Intergros.

#### **Article 2**

##### *Comité de pilotage de la branche*

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

Elle est, 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 peuvent décider d'inviter le responsable de l'observatoire aux réunions de la commission.

## CHAPITRE II

### CONTRIBUTIONS

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

##### *Entreprises employant 10 salariés et plus*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et conformément à l'article L. 6331-9 du code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus s'acquittent d'une contribution unique dédiée au financement de la formation professionnelle d'un montant égal à 1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises du commerce de gros et du commerce international, par accord du 19 janvier 1995.

Les entreprises de 10 salariés et plus s'acquittent auprès d'Intergros d'une obligation conventionnelle unique.

La contribution conventionnelle unique est gérée par Intergros conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail et selon les modalités suivantes :

- calculée sur la masse salariale de l'année N, elle est obligatoirement versée avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année N + 1 ;
- elle est mutualisée au sein d'une section financière dédiée d'Intergros ;
- elle est affectée à la prise en charge des dépenses de l'entreprise en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

*Entreprises de 10 à moins de 50 salariés*

- contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
  - 0,15 % au sein de la section « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSPP) ;
  - 0,15 % au sein de la section « Congé individuel de formation (CIF) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP) ;
  - 0,2 % au sein de la section « Compte personnel de formation (CPF) » ;
  - 0,3 % au sein de la section « Professionnalisation » ;
  - 0,2 % au sein de la sous-section « Plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ».
- il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

*Entreprises de 50 à moins de 300 salariés*

- contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
  - 0,2 % au sein de la section « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSPP) ;
  - 0,2 % au sein de la section « Congé individuel de formation (CIF) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP) ;
  - 0,2 % au sein de la section « Compte personnel de formation (CPF) »,
  - 0,3 % au sein de la section « Professionnalisation »,
  - 0,1 % au sein de la sous-section « Plan de formation des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ».
- il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

*Entreprises de 300 salariés et plus*

- contribution unique (1 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
  - 0,2 % au sein de la section « Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement au FPSPP) ;
  - 0,2 % au sein de la section « Congé individuel de formation (CIF) » (recouvrées par Intergros en vue d'un reversement aux Fongecif par l'intermédiaire du FPSPP) ;
  - 0,2 % au sein de la section « Compte personnel de formation (CPF) » ;
  - 0,4 % au sein de la section « Professionnalisation ».
- il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

## Article 2

### *Entreprises employant moins de 10 salariés*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et conformément à l'article L. 6331-2 du code du travail, les entreprises de moins de 10 salariés s'acquittent d'une contribution unique dédiée au financement de la formation professionnelle d'un montant égal à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des entreprises du commerce de gros et du commerce international, par accord du 19 janvier 1995.

Les entreprises de moins de 10 salariés ne s'acquitteront pas auprès d'Intergros d'une obligation conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

La contribution conventionnelle est gérée par Intergros conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail et selon les modalités suivantes :

- calculée sur la masse salariale de l'année N, elle est obligatoirement versée avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année N + 1 ;
- elle est mutualisée au sein d'une section financière dédiée d'Intergros ;
- elle est affectée à la prise en charge des dépenses de l'entreprise en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Intergros est le seul organisme habilité à collecter et à gérer la contribution unique et la contribution conventionnelle complémentaire mentionnées ci-dessus.

Ces contributions sont mutualisées et gérées par Intergros dans les sections financières prévues par le code du travail :

- contribution unique (0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence), répartie comme suit :
  - 0,15 % au sein de la section « Professionnalisation »,
  - 0,4 % au sein de la sous-section « Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ».
- il n'y a pas de contribution conventionnelle complémentaire. Toutefois, une contribution complémentaire pourra être envisagée en fonction de l'évolution de la législation en vigueur.

## Article 3

### *Dispositions diverses*

La contribution unique et la contribution conventionnelle complémentaire doivent être versées à Intergros avant le 1<sup>er</sup> mars qui suit l'année de référence.

À cette même échéance, les entreprises quel que soit leur effectif, versent auprès d'Intergros la contribution dédiée au financement du congé individuel de formation des salariés en contrat à durée déterminée (CIF-CDD), d'un montant égal à 1 % des salaires versés aux personnes titulaires d'un contrat à durée déterminée. Intergros assure le reversement de cette contribution aux Fongecif, par l'intermédiaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

## CHAPITRE III

### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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

##### *Bénéficiaires*

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 Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

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

#### **Article 2**

##### *Objet du contrat*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national et des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

#### **Article 3**

##### *Durée du contrat et des actions de professionnalisation*

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 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 :

- les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- les bénéficiaires des minima sociaux ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- les actions visant des diplômes et autres certifications inscrites au répertoire national et des certifications professionnelles (RNCP).

Légalement, la durée de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la professionnalisation des contrats à durée indéterminée. 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 titulaire d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- les contrats qui visent des formations diplômantes.

#### **Article 4**

##### *Rémunération des salariés*

Les rémunérations accordées aux salariés sont les suivantes :

Salarié en contrat de professionnalisation non titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV		
Age	1 <sup>e</sup> année	2 <sup>e</sup> année
Moins de 21 ans	55 % <sup>(1)</sup>	60 % <sup>(1)</sup>
21 à moins de 26 ans	70 % <sup>(1)</sup>	75 % <sup>(1)</sup>
26 ans et plus	100 % <sup>(2)</sup>	100 % <sup>(2)</sup>
Salarié en contrat de professionnalisation titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV		
Moins de 21 ans	65 % <sup>(1)</sup>	70 % <sup>(1)</sup>
21 à moins de 26 ans	80 % <sup>(1)</sup>	85 % <sup>(1)</sup>
26 ans et plus	100 % <sup>(2)</sup>	100 % <sup>(2)</sup>
<small>(1) Pourcentage du Smic.</small>		
<small>(2) 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale sans être inférieure au Smic.</small>		

#### **Article 5**

##### *Conditions d'emploi et renouvellement du contrat*

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 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

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

##### *Bénéficiaires*

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

Cette période de professionnalisation peut être mise en place à l'initiative, soit de l'employeur, soit du salarié avec l'accord de l'employeur.

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

## **Article 2**

### *Objet de la période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet :

- soit de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :
  - un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
  - un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi) de la branche ;
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015.
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié, visé au chapitre VII du présent accord, selon les règles définies par Intergros.

## **Article 3**

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

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

Cette durée est également encadrée par les critères de durée minimale fixés par l'article D. 6324-1 du code du travail : 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation visé au chapitre X du présent accord ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP).

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

Les périodes de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de branche, dans la limite des fonds disponibles, sur une base forfaitaire et dans la limite de 1 200 heures de formation. Cette limite ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation permettant l'acquisition d'une certification (diplômes, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la CNPEFP de la branche) dans la limite de 24 mois, en fonction de la qualification préparée.

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

## **Article 4**

### *Financement de la période de professionnalisation par Intergros*

Les coûts de formation de la période de professionnalisation sont pris en charge par Intergros sur la base d'un forfait horaire qui peut faire l'objet d'une modulation et d'un plafonnement par le conseil d'administration en fonction des équilibres financiers de l'OPCA.

Ce montant forfaitaire peut faire l'objet d'une modulation proposée par la CPNEFP.

Cette prise en charge couvre :

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

## **Article 5**

### *Rémunération du salarié*

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

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation visé au chapitre VII du présent accord, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application du chapitre VI du présent accord.

L'accord entre le salarié et l'employeur définit les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail qui peuvent, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation visé au chapitre VII du présent accord.

## CHAPITRE V

### TUTORAT

Un tuteur est obligatoirement désigné afin d'encadrer les salariés en contrat de professionnalisation.

Cette désignation est possible pour l'encadrement des salariés en période de professionnalisation.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat et 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 pas suivre simultanément plus de deux salariés en formation.

Le tuteur, qui doit être informé des conditions de formation du salarié 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 et la coordination avec les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Dans toutes les entreprises de la branche afin d'assurer cette mission, le tuteur bénéficiera 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.

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

L'accès à la fonction tutorale sera donné en priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus.



## 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 deux types d'actions :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;
2. Les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences et qui doivent participer à l'évolution de la qualification des salariés.

Ces actions de développement des compétences 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 aux articles L. 6321-6 et suivants du code du travail. Dans le cadre des actions de développement des compétences, 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. 6321-8, 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

### COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est destiné à favoriser le développement de l'accès à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Les organisations signataires soulignent l'intérêt qu'ils attachent à ce dispositif et entendent organiser l'accès des salariés de la branche au CPF, dans les conditions suivantes :

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

##### *Acquisition des droits et gestion du compte CPF*

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

## **Article 2**

### *Actions de formation éligibles*

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
2. Actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :
  - actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
  - actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
  - actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail :

- la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- la liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
- la liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

## **Article 3**

### *Mise en œuvre du CPF*

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.

Le salarié peut mobiliser son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

Les heures de formation peuvent être suivies pendant, mais aussi en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par l'article R. 6323-4 du code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte mis en œuvre au titre du chapitre X du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 4 mois à compter de la demande du salarié.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation ([moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

#### **Article 4**

##### *Financement*

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

#### **Article 5**

##### *Période transitoire*

Le compte personnel de formation entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures inscrites sur le droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

### 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 (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) visé au chapitre VII du présent accord.

Elle peut également être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation visé au chapitre VI du présent accord, ou des périodes de professionnalisation, visées au chapitre IV.

### CHAPITRE IX

#### ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ÉTAT DES LIEUX RÉCAPITULATIF

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, 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 7 jours ouvrables avant la tenue de celui-ci.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

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 salariés sont informés, au cours de l'entretien, de la possibilité de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle visé au chapitre XI du présent accord et des différents dispositifs mobilisables ;
- 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.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées (100 heures ou 130 heures) multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 € par heure).

## CHAPITRE X

### CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Tout salarié peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle du conseil en évolution professionnelle (CEP) mentionné à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

## CHAPITRE XI

### BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation visé au chapitre VI du présent accord.

## CHAPITRE XII

### PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES

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

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

## CHAPITRE XIII

### PORTÉE DU PRÉSENT ACCORD

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

## CHAPITRE XIV

### DISPOSITIONS FINALES

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

##### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 3148) du 13 mars 1969.

#### **Article 2**

##### *Textes annulés et remplacés*

Sont annulés et remplacés par le présent accord, à compter de son entrée en application, l'accord du 12 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et l'avenant du 15 juin 2011, relatif aux périodes de professionnalisation.

### **Article 3**

*Durée. – Notification. – Publicité. – Extension*

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail notifié aux organisations syndicales représentatives. Il sera déposé selon les modalités prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Demande d'extension en sera faite.

### **Article 4**

*Entrée en application*

Le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> février 2016.

Fait à Paris, le 28 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FCJT.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FEC FO.