

Brochure n° 3185

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE**

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750105M  
IDCC : 303

Entre  
CSHC

D'une part, et

CMTE CFTC  
CFE-CGC chimie  
HACUITEX CFDT  
THC CGT  
Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord décline pour les entreprises relevant de la convention collective de la couture parisienne les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle issue de l'accord national interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013.

Il s'inscrit dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années en particulier des accords du 15 novembre 2004 et du 8 décembre 2011 relatifs aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle 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<sup>er</sup>**

#### *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 :

- 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 ;
- 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 ;
- formations des tuteurs ;
- formations définies comme prioritaires par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- formations au bénéfice des publics suivants :
  - salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis 4 ans ;
  - salariés relevant de l'article VI de l'accord du 21 février 2000 sur les classifications ;
  - 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 ;
  - salariés handicapés ;
  - femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ;

- salariés hommes ou femmes reprenant une activité après un congé parental ;
- 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 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 diplômés 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 ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail.

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 € pour les formations qualifiantes, de 12 € pour les formations certifiantes.

Toutefois, cette participation pourra être supérieure aux montants indiqués ci-dessus sur décision prise par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture et agrément de l'OPCA.

## **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.

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation par l'OPCA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 € pour les actions qualifiantes, 30 € pour les actions certifiantes.

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 de positionnement et d'évaluation sont prises en compte par l'OPCA sur une base forfaitaire.

La période de professionnalisation est mise en œuvre soit par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, soit par le salarié.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation doit en faire la demande à son employeur.

S'il le souhaite, le salarié peut utiliser les heures de formation inscrites sur son compte personnel de formation.

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation doit suivre une formation d'une durée minimale de 70 h réparties sur une période maximale de 12 mois.

Cette durée minimale ne s'applique pas si le salarié mobilise son CPF pour suivre la formation, si la formation suivie permet de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE), si la formation est inscrite à l'inventaire réalisé par la CNCP.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Les formations mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Lorsque la formation s'effectue en dehors du temps de travail, chaque heure donne lieu au versement d'une « allocation de formation » correspondant à 50 % de la rémunération nette du salarié calculée sur le salaire de base mensuel.

Tout salarié effectuant une formation hors temps de travail bénéficiera, à condition de fournir un justificatif de paiement de frais de garde, de tickets CESU pour les enfants de moins de 12 ans.

S'il bénéficie au titre d'autres dispositions de tickets CESU, le montant total de ces tickets ne pourra excéder le montant déductible autorisé au titre du CESU.

Un document retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées par le salarié hors temps de travail et déterminant le montant de l'allocation de formation est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie.

## **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 trois 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**

### *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<sup>e</sup> 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 8**

### *Compte personnel de formation*

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par le salarié tout au long de sa vie active.

Il est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite du plafond suivant :

- 24 h par année de travail pour un salarié à temps plein jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h ;
- puis 12 h par année de travail à temps plein dans la limite d'un plafond total de 150 h.

Pour un salarié à temps partiel, l'alimentation du CPF est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

Le CPF peut être abondé :

- dans les entreprises d'au minimum 50 salariés lorsque l'employeur n'a pas réalisé l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans et que le salarié n'a pas obtenu au moins 2 éléments parmi les 3 suivants : une certification, une formation, ou une progression salariale ou professionnelle au moins tous les 6 ans.

Dans ce cas, le compte est abondé de 100 h de formation complémentaire pour un salarié à temps plein et de 130 h pour un salarié à temps partiel ;

- si un salarié de plus de 50 ans s'engage dans une démarche de VAE dans le cadre du CPF, il bénéficiera d'un abondement de la part de l'employeur de 10 % des droits acquis au titre du CPF à la date de sa demande.

Le salarié a la possibilité de mobiliser les heures de son CPF et de les associer à une période de professionnalisation, à un congé individuel de formation, à une formation prévue par le plan de formation de l'entreprise.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité. Elles sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié.

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ;
- ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par :

- l'OPCA collectant la contribution reversée par l'entreprise ; ou
- l'OPACIF si le CPF vient compléter un CIF ; ou
- directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

## **Article 9**

### *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 de la chambre syndicale de la haute couture et de la commission professionnelle consultative de l'habillement et auprès du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 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 10**

### *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 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<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

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 sur le plan de formation de l'entreprise.

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 FONGECIF 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<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un 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.

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 trois 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*

Conformément à l'accord relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture du 8 décembre 2011, les parties ont désigné OPCALIA comme OPCA de la branche couture.

#### 18.1. Section professionnelle paritaire (SPP TMC)

Les parties signataires, participent à la section paritaire interbranches TMC au sein d'OPCALIA.

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 ;

- d'établir la liste des formations éligibles au CPF ;
- 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<sup>e</sup> CPC du ministre de l'éducation nationale ;
- d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

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<sup>er</sup> mars de chaque année, à OPCALIA, organisme paritaire collecteur agréé de la branche couture un versement correspondant à 1 % ou 0,8 % pour les entreprises qui gèrent le CPF en interne des rémunérations versées pendant l'année précédente.

Cette contribution est affectée de la manière suivante :

	ENTREPRISES de 10 à moins de 50 salariés	ENTREPRISES de 50 à moins de 300 salariés	ENTREPRISES de 300 salariés et plus
Contributions	1 %	1 %	1 %
Répartition des contributions			
CIF (congé individuel de formation)	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Plan de formation	0,20 %	0,10 %	
Professionalisation	0,30 %	0,30 %	0,40 %
CPF (compte personnel de formation)	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)	0,15 %	0,20 %	0,20 %

#### 2. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont redevables d'une contribution unique égale à 0,55 % de la masse salariale qu'elles sont tenues de verser à OPCALIA avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Cette contribution est affectée à hauteur de 0,15 % aux actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % au financement d'actions au titre du plan de formation.

## **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 et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, au lendemain de son dépôt auprès du service compétent.

Il annule et remplace l'accord du 8 décembre 2011 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture.

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

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera déposée par la partie patronale dans les conditions fixées par la loi.

Fait à Paris, le 23 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)