

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 13 AVRIL 2017

RELATIF AUX PRIORITÉS ET AUX OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750611M
IDCC : 1517

Entre
SNAO
SNAN
CSNEDT
CPGA
FNDMV
CSNEFBCM
CSMM
FFDDEFB
FCSJPE
CDNA

D'une part, et

FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui fait suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 est une réforme profonde qui vise à permettre un accès plus large à la formation professionnelle.

Le présent accord a pour objet de traduire et d'adapter le nouveau cadre légal au niveau de la branche des commerces de détail non alimentaires, IDCC 1517.

En conséquence, le présent accord abroge et remplace les dispositions de l'accord du 9 mai 2012 et ses avenants relatifs aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires – CDNA et modifie le chapitre XI « Modalités d'organisation et

de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie » de la convention collective nationale susmentionnée.

Les parties signataires du présent accord conviennent :

D'une part :

- de maintenir les dispositions de l'accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » ;
- de maintenir les dispositions de l'accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA FORCO et à la création d'une section paritaire professionnelle des commerces de détail non alimentaires, et rappellent l'accord de branche du 11 décembre 2015 relatif à la création du premier certificat de qualification professionnelle interbranche « vendeur – conseil en magasin » adapté aux secteurs droguerie/l'équipement du foyer/bazar ;

Et d'autre part :

- de mettre en place ou de confirmer les dispositions et orientations qui suivent.

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord réaffirment que la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

La réforme instaurée par les dispositions légales (loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, loi de finance pour 2016 et loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) marque une rupture et un changement de paradigme car :

- elle réoriente les fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi, les salariés les moins qualifiés, les jeunes en alternance, les salariés des petites entreprises dont la branche du CDNA en compte près de 95 % dans ses effectifs ;
- elle crée le compte personnel de formation qui suivra chaque individu tout au long de sa vie professionnelle et doit être intégrée dans la politique de formation de toutes les entreprises quel que soit leur effectif ;
- elle assure transparence et simplicité pour les entreprises, avec une contribution unique selon que l'effectif est inférieur ou non à 11 salariés ;
- elle supprime l'obligation légale et fiscale de dépenser au profit d'une obligation de former consacrant ainsi la formation comme un investissement des entreprises plutôt qu'une charge dans le cadre du dialogue social. La suppression de la déclaration de l'entreprise est remplacée par une déclaration relative aux modalités d'accès à la formation des salariés conformément à l'article L. 6331-32 du code du travail ;
- elle permet aux branches, par accord collectif, de gérer des contributions conventionnelles en dehors du cadre légal ;
- enfin, elle élargit la mission de l'OPCA désigné et ses capacités d'intervention pour mieux accompagner les actions d'intérêt général et les politiques de la branche ou d'entreprises.

Les signataires considèrent que la formation est un véritable enjeu pour les entreprises de la branche et en font un axe prioritaire pour promouvoir des parcours d'intégration, de professionnalisation, de qualification, de certification afin de permettre aux salariés de progresser d'au moins un niveau de qualification dans leur vie professionnelle.

Dans cet esprit, ils recommandent aux entreprises de la branche :

- d’assurer l’adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment au regard de l’évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Ces obligations sont principalement mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l’entreprise ;

- de favoriser l’insertion ou la réinsertion des publics visés prioritaires et/ou définis par la branche ;
- de favoriser l’acquisition d’un niveau de compétences permettant d’assurer l’emploi et le transfert de compétences du salarié afin d’occuper un emploi dans l’entreprise ou dans une des entreprises de la branche ;
- de faciliter l’insertion professionnelle dans la branche des personnes handicapées et des autres bénéficiaires de l’obligation d’emploi ;
- de faciliter l’accès des salariés au socle de compétences professionnelles défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 qui comprend :
 - la communication en français ;
 - l’utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
 - l’utilisation des techniques usuelles de l’information et de la communication numérique ;
 - l’aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d’un travail en équipe ;
 - l’aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
 - la capacité d’apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
 - la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d’hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires ;
 - auquel peuvent s’ajouter des modules complémentaires définis dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, pour lutter contre l’illettrisme et favoriser l’accès à la qualification.

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

- à l’initiative de l’employeur :
 - dans le cadre du plan de formation ;
 - dans le cadre de la période de professionnalisation ;
- à l’initiative du salarié :
 - dans le cadre du congé de formation (CIF) ;
 - dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Les employeurs s’efforceront d’articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d’être acteurs de leur formation tout au long de leur vie notamment par l’entretien professionnel, le passeport formation, le compte personnel de formation, le bilan de compétence, la validation des acquis de l’expérience (VAE), dont ils retrouveront les principales dispositions dans cet accord.

À cet effet, lors de l’embauche, le salarié doit être informé qu’il bénéficie tous les 2 ans d’un entretien professionnel (voir titre V du présent accord) qui remplace le bilan d’étape professionnel, l’entretien de seconde partie de carrière ainsi que tous les entretiens obligatoires prévus après une suspension du contrat de travail. L’entretien professionnel a pour objectif d’examiner les perspectives d’évolution de tout salarié.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION, OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS, COMMISSION ET SECTION PARITAIRE DE LA BRANCHE

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Article 2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

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

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

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce de détail non alimentaire a notamment pour missions, à la demande de la CPNEFP :

- de fournir tout diagnostic et état des lieux sur l'emploi et la formation dans les secteurs couverts par la convention collective nationale ;
- d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers et des emplois et des qualifications ;
- de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Dans le cadre de la négociation obligatoire de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les entreprises de plus de 300 salariés doivent s'appuyer sur les travaux de l'observatoire pour permettre de projeter leurs évolutions en matière de mutations économiques et leurs conséquences sur l'emploi.

Article 3

Commission et section paritaires dans la branche

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définit les orientations politiques en vue de leur mise en œuvre par la section professionnelle paritaire (SPP), placée sous l'autorité du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche.

Cette articulation permet à la branche d'optimiser ses ressources et l'équilibre des fonds gérés par l'OPCA, en vue de concilier au mieux les projets individuels des salariés et les projets d'entreprise.

Les modalités de fonctionnement des différentes commissions paritaires sont définies à l'article 7 du chapitre I^{er} « Clauses générales » de la convention collective.

TITRE II

PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Article 4

Définition et modalités des actions de formation

Que le plan de formation soit ou non pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Les actions de formation doivent respecter les critères définis

par le code du travail (art. L. 6353-1) c'est-à-dire être réalisées conformément à un programme pré-établi qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

La formation peut être séquentielle. Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement. Dans ce cas, le programme précise :

- 1° La nature des travaux demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- 2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- 3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire.

À l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Article 5

Catégorie des actions de formation

Le plan de formation comporte deux types d'actions :

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

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

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

2. Actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés (catégorie 2)

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

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

L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;
- sur l'attribution de la classification conventionnelle correspondant à l'emploi occupé ;
- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

a) Déroulement pendant le temps de travail

Ces actions donnent lieu au maintien de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail comme pour les actions de formation de catégorie 1.

b) Déroulement hors du temps de travail

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

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

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

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales, y compris la CSG et la CRDS.

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

TITRE III

CONTRAT ET PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

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

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

2° Soit inscrite à l'inventaire des certifications et habilitations créé par la loi du 24 novembre 2009 ;

3° Soit inscrite sur la liste compte personnel de formation de la branche CDNA, disponible sur le site officiel <http://www.moncompteformation.gouv.fr> ;

4° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;

5° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

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

SOUS-TITRE I^{ER}

MODALITÉS D'APPLICATION COMMUNES AUX DEUX DISPOSITIFS

Article 6

Nombre de salariés en formation

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

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

Article 7

Financement et prise en charge

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais d'hébergement et de

transport) seront pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base du forfait horaire défini :

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

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

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

Les parties signataires rappellent à cet effet que :

- l'OPCA désigné par la branche est habilité à prendre en charge les dépenses de formation tutorale dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaire en vigueur ;
- l'OPCA désigné par la branche peut également financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, la prise en charge à laquelle l'entreprise peut prétendre étant déterminée par l'OPCA dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur ;
- l'OPCA désigné par la branche peut également prendre en charge la formation des maîtres d'apprentissage.

Article 8

Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

La désignation d'un tuteur pour accompagner le salarié au cours du contrat ou de la période de professionnalisation est obligatoire pour les formations d'une durée supérieure à 2 semaines.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail, ni une baisse de rémunération notamment sur les éléments variables. Il est choisi par l'employeur parmi les salariés de l'entreprise.

Le tuteur peut être issu d'un autre établissement de l'entreprise ou d'un organisme de formation interne à l'entreprise.

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille à leur formation éventuelle pour se préparer à la fonction tutorale.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

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

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

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats et périodes ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

- d’assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise ;
- de participer à l’évaluation de la progression des salariés et de la formation.

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

Article 9

Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation

Dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et, dans ce cas, se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau 1 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

SOUS-TITRE II

MODALITÉS RELATIVES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 10

Définition du contrat de professionnalisation

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

1. Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ;
2. Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
3. Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, et de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

Article 11

Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s’adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion (CUI).

Article 12

Durée et modalités du contrat de professionnalisation

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

a) Contrat à durée déterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d’un contrat à durée déterminée, l’action de professionnalisation est l’objet du contrat et en dicte sa durée. Les organisations patronales signataires incitent les entreprises à proposer aux titulaires à l’issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée un emploi sous contrat à durée indéterminée – dans ce cas le contrat ne

prévoit pas de période d'essai et reprend l'ancienneté du salarié – ou à favoriser l'insertion dans une autre entreprise de la branche.

b) Contrat à durée indéterminée

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

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

Conformément à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et notamment :

- pour permettre au titulaire du contrat n'ayant pas de qualification ou une qualification sans lien avec l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dans de bonnes conditions de réussite ;
- pour permettre au titulaire d'acquérir une qualification complémentaire reconnue par la convention collective nationale ;
- ou lorsque la nature des qualifications visées à l'article 10 l'exige ;
- pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge.

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

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

- pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (niveau terminale) et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues ;
- ou lorsque la nature des qualifications l'exige ;
- pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an, quel que soit leur âge ;
- pour les bénéficiaires de minima sociaux tels que le revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La prise en charge se fera par l'OPCA désigné par la branche sous réserve des financements nécessaires. Les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an peuvent bénéficier d'un financement majoré de leur formation et du tutorat.

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

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

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation (voir titre III, sous-titre I^{er}, modalités d'applications communes aux deux dispositifs : article 8, tutorat).

12.1. Acquisition des savoir-faire

Le contrat de professionnalisation pourra comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Une convention devra être conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

12.2. Renouvellement du contrat

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

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

Article 13

Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Personnes âgées de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel du niveau 1 ou du salaire minimum de croissance s'il est supérieur, variable selon l'âge, le niveau de formation et la durée du contrat :

(En pourcentage.)

NIVEAU DE QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BÉNÉFICIAIRES ⁽¹⁾			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au 1 ^{er} jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué			
	1 ^{re} année	2 ^e année	1 ^{re} année	2 ^e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au moins égal au bac professionnel ⁽²⁾	65	75	80	90

(1) En % du salaire minimum conventionnel du niveau 1 en vigueur au jour de la prise d'effet du contrat ou du salaire minimum de croissance si celui-ci est supérieur.
(2) Ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Personnes âgées d'au moins 26 ans

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

Pour la 2^e année, la rémunération minimale ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

SOUS-TITRE III

MODALITÉS RELATIVES À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

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

Article 14

Objectif de la période de professionnalisation

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

Les qualifications correspondant aux besoins prévisibles à court ou moyen terme telles que prévues au 1^{er} paragraphe de l'article 10 du présent accord sont :

1. Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
2. Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
3. Soit ouvrent droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
4. Soit permettent l'accès à une certification inscrite à inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
5. Soit inscrite sur la liste compte personnel de formation de la branche CDNA disponible sur le site officiel <http://www.moncompteformation.gouv.fr>, ou des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini notamment par le décret du 13 février 2015.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du code du travail.

Article 15

Bénéficiaires de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée, ainsi qu'aux salariés en contrat d'insertion dans l'emploi conclus avec des organismes ou entreprises d'insertion par l'activité économique.

Les entreprises de la branche sont invitées à prendre contact avec l'OPCA désigné pour connaître les décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche de la branche qui définira, le cas échéant, des publics prioritaires.

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire en période de professionnalisation (voir titre III, article 8, tutorat).

Article 16

Durée de la période de professionnalisation

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

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

Article 17

Modalités de la période de professionnalisation

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

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

Les signataires rappellent qu'il est possible d'articuler le compte personnel de formation avec la période de professionnalisation.

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

Les actions de la période de professionnalisation peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent prendre des engagements mutuels :

- l'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un 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. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié ;
- le salarié s'engagera à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

17.3. Rémunération

Si la formation est réalisée à l'initiative du salarié, hors temps de travail, il peut mobiliser le compte personnel de formation (CPF) ou le congé individuel de formation (CIF). Aucune rémunération ou allocation n'est perçue dans ce cas.

Si la formation est suivie à l'initiative de l'employeur et que la formation est réalisée hors temps de travail, chaque heure effectuée donne lieu au versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette du salarié.

Le montant de cette allocation s'ajoute à son salaire.

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

TITRE IV

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 18

Ouverture du compte personnel de formation

Conformément à la législation en vigueur, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail jusqu'à la date de son décès. À compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application de certaines activités bénévoles ou de volontariat listées par le code du travail.

Chaque salarié devient acteur de l'évolution de ses compétences.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui gère l'ensemble des comptes personnels de formation dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du code du travail.

Tout salarié travaillant à temps plein acquiert 24 heures par an jusqu'à un total de 120 heures, puis 12 heures par an, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V ;
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ;
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Pour les salariés à temps partiel, l'alimentation du compte est calculée sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée conventionnelle du temps annuel de travail, ou 1 607 heures, avec un arrondi au nombre d'heures immédiatement supérieur si le résultat n'est pas entier (art. R. 6323-1 du code du travail).

Les heures acquises sur le compte de formation peuvent être mobilisées par son titulaire quel que soit son statut.

Afin de faciliter l'information, orientation et l'élaboration de leur projet personnel, tout salarié a accès gratuitement au conseil en évolution professionnelle dispensé dans les principaux réseaux de conseil en orientation et insertion, notamment Pôle emploi, OPACIF, missions locales, Cap emploi, APEC et les organismes désignés par les régions.

18.1. Information des salariés

Les entreprises n'ont pas d'obligation d'information annuelle des salariés du solde d'heures dans le cadre du CPF.

En revanche, elles ont l'obligation d'informer les salariés de la possibilité de recourir au CEP notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Article 19

Formations éligibles

Pour les salariés relevant de la convention collective des commerces de détail non alimentaires, les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

1° La liste établie par la CPNEFP de la branche (conventionnel) disponible sur le site officiel <http://www.moncompteformation.gouv.fr> ou auprès du secrétariat de la CPNEFP de la branche CDNA, cette liste étant susceptible d'évoluer ;

2° La liste élaborée par le COPANEF (national) ;

3° La liste élaborée par le COPAREF (régional) de la région de travail du salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations non qualifiantes visant l'adaptation du salarié à son poste de travail ne sont pas accessibles via le compte personnel de formation. Le cas échéant, les entreprises mettent ces formations en place dans le cadre du plan de formation.

Article 20

Mobilisation du compte personnel de formation

Conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé que par son titulaire ou avec son accord exprès. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord de son employeur dans les conditions prévues à l'article 21.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées à l'article 21.2.

Article 21

Formalités

21.1. Lorsque le salarié souhaite obtenir l'accord de son employeur

Lorsque le salarié veut effectuer une formation en mobilisant son CPF sur le temps de travail, il doit solliciter l'accord de son employeur. Il en est de même s'il souhaite associer à son CPF une période de professionnalisation ou effectuer une formation sur la liste des formations prioritaires de la branche.

Pour cela, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

En cas de réponse négative, elle doit être notifiée par écrit au salarié.

Conformément à l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13 du même code, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

21.2. Lorsque le salarié ne souhaite pas obtenir l'accord de son employeur

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail, il n'a pas à demander l'accord de son employeur.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du code du travail ou prendre contact directement avec l'OPCA de la branche, le FORCO.

Article 22

Financement par l'OPCA

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA désigné par la branche finance, selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

- les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre ;
- les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
- la rémunération des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Article 23

Abondement correctif du compte personnel de formation (entreprise de 50 salariés et plus)

L'abondement correctif du CPF se déclenche dans les entreprises de plus de 50 salariés, si l'employeur n'est pas en mesure de justifier qu'au cours des 6 dernières années le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus tous les 2 ans, et qu'il a bénéficié d'au moins deux des 3 actions suivantes :

- suivi au moins une action de formation ;
- bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle ;

– acquis des éléments de certifications, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (cf. art. 23.3 du titre V du présent accord).

Cet abondement est de 100 heures pour un salarié à temps complet, et 130 heures pour un salarié à temps partiel.

En vue d'assurer le suivi de ces heures par la Caisse des dépôts et consignations, les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés ont l'obligation de transmettre à l'OPCA désigné par la branche la liste des salariés bénéficiant d'abondements correctifs et le nombre d'heures de formation attribuées selon que le salarié est occupé à temps plein ou à temps partiel.

Conformément à la législation en vigueur, les représentants du personnel devront être informés du nombre de bénéficiaires de l'abondement correctif, dans le cadre de l'état des lieux du parcours professionnel des salariés ainsi que le montant correspondant versé à l'OPCA, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

Article 24

Abondement du compte personnel de formation

a) Conformément à l'article L. 6323-4-II du code du travail, le salarié, lorsque la durée d'une formation identifiée sur la liste de la CPNE est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, pourra demander un abondement en heures complémentaires. Ces heures peuvent être financées par : l'employeur ; un OPCA ; un OPACIF ; l'organisme qui gère le compte personnel de prévention de la pénibilité ; l'État ; les régions ; Pôle emploi ; l'AGEFIPH.

b) Conformément à l'article L. 6323-14 et sous réserve que le nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation soit insuffisant, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte.

Les critères et les modalités de prise en charge sont déterminés par la section paritaire professionnelle. Cet abondement est financé par l'OPCA désigné par la branche.

c) Le compte personnel de formation complète et s'articule avec tous les autres dispositifs de formation. Il pourra notamment être abondé par la période de professionnalisation. Les modalités et les taux de prise en charge sont définis par la section paritaire professionnelle de la branche.

d) L'entreprise peut décider de compléter le financement du compte personnel de formation par le biais d'un abondement supplémentaire versé volontairement, notamment lorsqu'un salarié n'a pas le nombre d'heures nécessaires pour effectuer la formation envisagée ou parce que l'entreprise souhaite encourager la démarche de formation.

TITRE V

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien obligatoire remplace le bilan d'étape professionnel, l'entretien de seconde partie de carrière ainsi que tous les entretiens obligatoires prévus après une suspension du contrat de travail.

Article 25

Objectif et contenu de l'entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les 2 ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder les compétences mises en œuvre par le salarié, les compétences acquises dans le cadre du travail actuel et passé ou dans le cadre d'activités bénévoles, l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

L'employeur doit informer le salarié, dès son embauche, des modalités de cet entretien.

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Il ne se confond pas avec l'entretien annuel. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Article 26

Mise en œuvre

Les signataires rappellent que l'entretien professionnel se décline en deux types d'entretien organisés à des fréquences différentes tel que décrit ci-après :

26.1. Entretien tous les 2 ans

L'employeur doit organiser au minimum tous les 2 ans un entretien professionnel avec le salarié et identifier avec lui les axes de développements possibles en matière de compétences et de formations.

Toutefois, il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental à temps plein ou partiel ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de soutien familial ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical.

L'entretien professionnel doit systématiquement donner lieu à un écrit dont une copie est remise au salarié.

Un exemple de questionnaire est mis à la disposition des entreprises par les organisations signataires ou sur www.travail-emploi.gouv.fr.

26.2. Bilan de parcours professionnel tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel obligatoire avec l'employeur permet au salarié de faire un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années de l'entretien professionnel tous les 2 ans 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 (VAE) ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

26.3. Entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus mentionnées, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 soit :

- 100 heures s'il travaille à temps plein ;
- 130 heures s'il travaille à temps partiel.

Cette situation donne lieu au versement d'une somme forfaitaire par heure d'abondement à l'OPCA de branche (L. 6323-13 CT).

Enfin, le salarié peut demander à suivre l'action de son choix sur son temps de travail.

Les instances de représentation du personnel peuvent alerter l'employeur en cas de manquement.

TITRE VI

BILAN DE COMPÉTENCES

Article 27

Objectif du bilan de compétences

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

Le bilan de compétences permet au salarié :

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

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

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur ni à 1/3 sauf accord du salarié.

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

TITRE VII

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Article 28

Objectif de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

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

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

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

28.1. Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 1 an d'expérience continue ou non, qu'elle soit salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.

Pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau de formation V de l'Éducation nationale (BEP ou CAP), les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel sont prises en compte dans la durée minimum d'activité.

L'expérience doit être en rapport avec la certification visée.

L'employeur peut également décider d'inscrire dans un plan de formation une ou plusieurs actions de VAE pour un salarié ou agent.

28.2. Prise en charge de la VAE

Les frais suivants sont imputables au titre de la formation professionnelle :

- l'accompagnement du candidat à la préparation de la validation (voir art. 28.4 du présent accord) ;
- les frais afférents à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer la qualification professionnelle reconnue ;
- la rémunération versée au salarié, dans la limite de 24 heures, pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- une action VAE peut être accessible dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur ou qu'il a donné son accord, la démarche peut être financée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

28.3. Congé VAE

Un congé de VAE permet au salarié de s'absenter sur son temps de travail soit pour participer aux épreuves de VAE, soit pour bénéficier d'un accompagnement.

Toute personne justifiant d'une expérience professionnelle de 1 an peut demander à son employeur un congé pour préparer la validation ou participer aux épreuves de validation.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation.

Les salariés employés en CDD doivent justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage (consécutifs ou non) au cours des 5 dernières années.

Si la VAE est effectuée au titre d'un congé pour VAE, l'OPACIF prend en charge une partie des coûts liés à la validation et à l'accompagnement, ainsi que la rémunération du salarié (dans la limite de 24 heures) si la VAE se déroule pendant le temps de travail.

Si l'accompagnement est réalisé dans le cadre du compte personnel de formation, le congé de VAE peut être pris en charge par l'OPCA de la branche.

28.4. Accompagnement à la VAE

Conformément à l'article L. 6423-1 du code du travail, toute personne dont la candidature a été déclarée recevable a le droit de bénéficier d'un accompagnement pour préparer son dossier de VAE et son entretien devant le jury.

Cet accompagnement à la VAE est réalisé en fonction des besoins du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification et sous réserve des règles de prise en charge définies par l'OPCA compétent, les régions ou Pôle emploi.

28.5. Prise en charge des actions d'accompagnement à la VAE

Les frais relatifs à l'accompagnement de la préparation à la VAE peuvent être pris en charge dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise (lorsque la VAE est à l'initiative de l'employeur) ;
- de son compte personnel de formation (CPF) ;
- du congé VAE.

TITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 29

Contribution unique de financement de la formation professionnelle

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution unique des entreprises fixée par les dispositions législatives et réglementaires en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise, collectée par un seul organisme, l'OPCA désigné par la branche.

Les versements au titre de la contribution unique pour la formation sont mutualisés au sein de la branche. Ils permettent à l'OPCA désigné de financer les différents outils et dispositifs mis en place pour améliorer la formation professionnelle.

Les signataires de l'accord rappellent que les entreprises peuvent verser volontairement une contribution complémentaire à l'OPCA désigné par la branche ayant pour objet le développement de la formation.

29.1. Entreprises de moins de 11 salariés

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

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute réparti à hauteur de :
 - 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
 - 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation.

29.2. Entreprises de 11 salariés ou plus

La contribution légale unique des entreprises de 10 salariés et plus est fixée à 1 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche.

29.3. Tableau de répartition de la contribution selon l'effectif salarié

(En pourcentage.)

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	DE 1 à 10 salariés	DE 11 à 49 salariés	DE 50 à 299 salariés	300 SALARIÉS et plus
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	–
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CIF	–	0,15	0,20	0,20
FPSP	–	0,15	0,20	0,20
Compte personnel de formation	–	0,20	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

TITRE IX
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 30

*Dispositions concernant les certificats de qualification professionnelle (CQP)
et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI)*

Le taux de prise en charge par l'OPCA désigné des CQP et CQPI est défini par accord de branche.

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

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

Concernant le certificat de qualification professionnelle « vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » (CQP Jeux jouets), les dispositions du présent article se substituent aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 6 octobre 2006 relatif à sa création.

30.1. Prise en charge des frais de transport et d'hébergement
pour les salariés participant à une action CQP ou CQPI

Les frais couvrant l'hébergement et le transport des salariés participant à une action CQP ou CQPI peuvent être avancés par l'employeur, sur demande du salarié.

Article 31

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

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

31.1. Conditions relatives au CQP ou au CQPI

Certificat de qualification professionnelle créé et validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité couverts par la présente convention collective nationale ;

Certification de qualification interprofessionnelle et module supplémentaire validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité,

et :

- inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et/ou figurant sur la liste CPF de la branche ;
- ou reconnu par la convention collective nationale IDCC 1517.

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

31.2. Imputabilité des frais pris en charge

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

a) Par l'OPCA désigné par la branche sous réserve de ses équilibres financiers :

- les formations et l'accompagnement des membres du jury et des professionnels évaluateurs, en lien avec leur mission au sein du jury.

b) Par les organisations patronales qui les auront désignées :

L'entreprise du salarié participant pourra demander auprès de l'organisation patronale de son ressort d'activité le remboursement des :

- salaires et charges des participants au jury dans les limites du minimum conventionnel de leur niveau hiérarchique en vigueur au 1^{er} janvier de l'année du jury et dans les limites d'un plafond de 14 heures par session d'examen.

c) Par l'association paritaire des commerces de détail non alimentaires (APCDNA) :

Les frais de déplacement et d'hébergement, selon les modalités fixées par le règlement intérieur de l'association.

Article 32

Consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

Conformément à la législation en vigueur, les signataires rappellent que le comité d'entreprise est consulté annuellement sur les trois grands sujets suivant :

- les orientations stratégiques de l'entreprise : cette consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et sur les orientations de la formation professionnelle ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi : cette consultation inclut le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, et les conditions d'accueil en stage.

La consultation sur le plan de formation est intégrée à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, selon les modalités conformes à la législation en vigueur.

Les signataires rappellent que conformément à la législation en vigueur, un accord d'entreprise peut être négocié afin d'élaborer et mettre en œuvre un plan de formation triennal, mais aussi de modifier le calendrier réglementaire des deux réunions de consultation sur le plan de formation.

Article 33

Égalité professionnelle

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

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

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

Article 34

Portée

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

Article 35

Durée

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

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

Article 36

Commission de suivi

En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, ou suite à l'impact constaté de ces mesures sur la pérennité des entreprises et des emplois qu'elles représentent dans la branche, les signataires se réuniront en vue d'étudier toutes les conséquences.

Chaque année, les partenaires sociaux demanderont à l'OPCA un bilan complémentaire portant notamment sur l'utilisation des fonds par les TPE de la branche dans le cadre du plan de formation. La commission de suivi appréciera la réalité des besoins des entreprises, et engagera à cette occasion des réflexions sur les investissements nécessaires en matière de formation dans la branche, et les axes prioritaires de formation.

Article 37

Dépôt légal. – Entrée en vigueur. – Extension

37.1. Dépôt

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

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

37.2. Entrée en vigueur

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

37.3. Extension

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

Fait à Paris, le 13 avril 2017.

(Suivent les signatures.)