

Brochure n° 3100

Convention collective nationale  
IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE  
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE  
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(CCNIE)**

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET1850023M*  
IDCC : 43

Entre  
FICIME  
UFCC  
SNCI  
OSCI

D'une part, et  
FNECS CFE-CGC  
CSFV CFTC  
FS CFDT  
FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 2° du code du travail, les parties signataires ont décidé de faire évoluer leur dispositif conventionnel en matière de formation professionnelle et de le rendre plus lisible en remplaçant l'ensemble des accords et de leurs avenants successifs par un seul et unique accord reprenant leurs dispositions mises à jour.

Le présent accord annule et remplace donc les textes suivants :

1° L'annexe du 19 décembre 1994, l'accord du 26 janvier 1996, l'accord du 21 février 1997, l'accord du 22 octobre 2004, l'accord formation du 11 octobre 2005, l'accord du 22 mai 2007, l'accord du 22 septembre 2008 et l'ensemble de leurs avenants ;

2° Cet accord annule et remplace également l'accord du 16 décembre 1994 portant désignation d'INTERGROS comme OPCA pour une partie de la branche et l'ensemble de ses avenants.

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle,

Considérant les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application, ainsi que celles de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de ses décrets d'application,

Considérant les ordonnances n° 2017-1385 et n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 respectivement relatives au renforcement de la négociation collective et portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective,

Considérant les arrêtés du 22 juin 2017 et du 3 octobre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives et celle des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur de l'importation-exportation-machines à coudre.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

### **Article unique**

#### *Champ d'application*

Entrent dans le champ d'application du présent accord, les entreprises relevant, au plan national, du champ d'application de la convention collective nationale importation exportation (CCNIE brochure 3100 : entreprises de commission, de courtage, de commerce intracommunautaire, d'importation – exportation et machines à coudre), même dans le cas où leur siège est situé hors de France et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

## PARTIE 1

### FINANCEMENT ET GESTION MUTUALISÉE

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

##### *Désignation du FORCO, OPCA unique pour la branche*

Les parties signataires confirment la désignation du FORCO intervenue initialement le 19 décembre 1994 et l'élargissent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale précitée de la branche afin que conformément aux dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9, le FORCO soit l'unique organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation – exportation machines à coudre (n° de brochure 3100 IDCC 43) afin de collecter les contributions légales, conventionnelles et volontaires des employeurs ayant pour objet le développement de la formation professionnelle visées à l'article L. 6332-1-2. En conséquence, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale précitée sont donc tenues de lui verser les contributions participant au financement de la formation professionnelle.

#### **Article 2**

##### *Contributions au développement de la formation professionnelle*

###### 2.1. Contributions des entreprises employant au plus 11 salariés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises employant au plus 11 salariés relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser au FORCO, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :

- 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA FORCO au titre des contrats et périodes de professionnalisation,

- 0,40 % versé à la sous-section « Plan de Formation des entreprises de moins de 11 salariés » du FORCO au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

Ces dispositions deviendront caduques en cas de modification des dispositions légales applicables.

## 2.2. Contributions des entreprises employant 11 salariés et plus

Compte tenu des dispositions de la loi de finances pour 2016, n° 2015-1785 du 29 décembre 2015, le seuil de 10 salariés est porté à 11 salariés, depuis l'exercice 2016 (contributions à verser avant le 1<sup>er</sup> mars 2017).

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises employant 11 salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser au FORCO, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie en fonction de leur effectif comme suit :

*(En pourcentage.)*

|                            | CONGÉ INDIVIDUEL de formation (CIF) (*) | FPSPP (**) | PROFESSIONNALISATION | CPF | PLAN de formation |
|----------------------------|---|------------|----------------------|-----|-------------------|
| 11 à moins de 50 salariés  | 0,15                                    | 0,15       | 0,3                  | 0,2 | 0,2               |
| 50 à moins de 300 salariés | 0,2                                     | 0,2        | 0,3                  | 0,2 | 0,1               |
| 300 salariés et plus       | 0,2                                     | 0,2        | 0,4                  | 0,2 | –                 |

(\*) Contribution collectée par le FORCO en vue d'un reversement au FONGECIF, par l'intermédiaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

(\*\*) Contribution collectée par le FORCO en vue d'un reversement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Ces dispositions deviendront caduques en cas de modification des dispositions légales applicables.

## PARTIE 2

### DISPOSITIFS DE FORMATION, DE QUALIFICATION ET D'EMPLOYABILITÉ

#### Article 3

##### *Professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent :

- d'une part des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et clairement identifié, par l'entreprise ;
- et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires confirment leur intérêt pour le contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et pour les périodes de professionnalisation qui ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés et à ce titre rappellent le dispositif légal en vigueur.

### 3.1. Contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP. Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la CPNEFP ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

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

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut-être portée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI), et les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de 1 an ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige, notamment les diplômés de l'éducation nationale, les titres du ministère du travail, ainsi que les CQP validés par la branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de 1 an ou pour les personnes qui visent les formations diplômantes ou un CQP validé par la branche.

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- et à 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % pour le bénéficiaire âgé de moins de 21 ans et 90 % du Smic pour le bénéficiaire âgé de 21 ans et plus, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

La rémunération des alternants dans le cadre des CQP de branche sera au moins égale à 90 % du Smic pour les jeunes titulaires d'un BTS.

### 3.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- soit d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :
  - un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
  - un CQP délivré par la CPNEFP ;
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée par l'article D. 6324-1 du code du travail à 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abonnement du compte personnel de formation ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP).

## Article 4

### *Tutorat*

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'informer et d'orienter le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action et de veiller au déroulement de sa formation. La désignation d'un tuteur est impérative dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi

assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

## **Article 5**

### *Développement de l'apprentissage*

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le FORCO est habilité en tant qu'organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA) de branche. À ce titre, afin de soutenir la politique de branche en matière d'apprentissage et de formation initiale professionnelle et technologique, les partenaires sociaux invitent toutes les entreprises relevant du présent accord à verser leur taxe d'apprentissage au FORCO.

## **Article 6**

### *Compte personnel de formation*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou 15 ans sur dérogation) qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi, bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, ce dispositif fait désormais partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA). Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles y attachent et entendent organiser l'accès des salariés relevant du présent accord au CPF, dans les conditions légales suivantes.

#### 6.1. Acquisition des droits et gestion du compte CPF

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

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'alimentation du CPF 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 (RNCP) ;
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

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

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

#### 6.2. Abondement du CPF

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l’employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- un OPCA ;
- un OPACIF ;
- la caisse nationale d’assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;
- l’État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l’AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés).

Un abondement correctif automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l’application des dispositions relatives à l’entretien professionnel et l’état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l’article 14 du présent accord. La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

### 6.3. Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF prises en charge par le FORCO doivent relever de l’une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui doivent permettre l’acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
2. Actions d’accompagnement à la validation des acquis de l’expérience (VAE).
3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :
  - actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d’obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
  - actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
  - actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l’inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) mentionné à l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l’article L. 6323-16 du code du travail :

- la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
  - liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l’emploi et la formation) ;
  - liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.
4. Préparation de l’épreuve théorique du code de la route et de l’épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger ;



5. Bilan de compétences ;

6. Actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

#### 6.4. Mise en œuvre du CPF

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

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

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

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

Le salarié formule sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif automatique du compte, visé à l'article 14 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

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

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

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des Dépôts et Consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation. Les heures acquises au cours d'une année sont inscrites au CPF à la fin de l'année par ladite Caisse.

Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

#### 6.5. Financement

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

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



## 6.6. Période transitoire

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

### Article 7

#### *Entretien professionnel*

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

À l'occasion d'une embauche, l'employeur doit informer le salarié qu'il bénéficiera de l'entretien professionnel.

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

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

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

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

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

L'entretien professionnel constitue un temps d'échange opportun pour faire part des demandes d'utilisation éventuelles du CPF en complément des formations décidées par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

### Article 8

#### *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

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

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

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

## **Article 9**

### *Bilan de compétences*

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

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

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

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du compte personnel de formation visé à l'article 13 du présent accord.

## **Article 10**

### *Conseil en évolution professionnelle*

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit et confidentiel est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il peut être délivré à distance.

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

Les organismes habilités à délivrer le CEP sont les suivants : Pôle emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales, les OPACIF, le Cap emploi pour les personnes en situation de handicap, les opérateurs locaux désignés par les régions.

## **Article 11**

### *Validation des acquis de l'expérience*

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

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

## **Article 12**

### *Certificats de qualification professionnelle (CQP)*

Les parties signataires encouragent l'utilisation des dispositifs de formation (notamment les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation, ainsi que le compte personnel de formation), en vue de l'obtention des certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés et validés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

**Article 13**

*Commission paritaire nationale de l'emploi  
et de la formation professionnelle*

13.1. Missions

Les signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) relevant de la CCNIE, la responsabilité, notamment, des missions suivantes :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et son évolution – notamment au regard des évolutions technologiques – afin d'en débattre ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- élaborer un référentiel de formation au tutorat ;
- établir la liste des certifications de qualification et de compétences éligibles au compte personnel de formation (CPF).

13.2. Composition

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège employeurs comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations patronales représentatives au plan national ;

Dans le cas où le collège employeurs serait en surnombre par rapport au collège salariés, la répartition des sièges se ferait au prorata de leur niveau d'audience au sens de l'article L. 2261-19 2° du code du travail.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des deux collèges ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission à la commission paritaire nationale (CPN).

13.3. Fonctionnement

La CPNEFP devra se réunir deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de trois au moins de ses membres avec un préavis minimum de 15 jours avant la date de la réunion. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

En cas d'absence d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre de son collège à la CPNEFP.

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et sont destinataires des mêmes documents.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salarié sont régis par les deux derniers alinéas de l'article 4 de la CCNIE.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés des deux collèges.

En cas de situation de blocage au sein de la commission, les décisions seront prises en commission paritaire de négociation.

Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

#### **Article 14**

##### *Section paritaire professionnelle import-export au sein du FORCO*

L'article 5 de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, et l'article 10 des statuts de FORCO, prévoient la création de sections professionnelles paritaires (SPP) et déterminent le cadre juridique de ces dernières.

Conformément aux dispositions de ces deux textes, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la CCNIE ont demandé par décision en date du 23 janvier 2012 au conseil d'administration du FORCO, la création d'une section professionnelle paritaire (SPP) ; laquelle a été créée par décision du conseil d'administration du FORCO en date du 31 janvier 2012 dans le champ d'agrément de l'OPCA en vigueur à cette date.

Par le présent accord, les partenaires sociaux demandent au FORCO que cette section paritaire professionnelle couvre l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale.

Les partenaires sociaux sont convenus de se réunir ultérieurement afin de conclure un accord dédié à la section paritaire professionnelle de la branche traitant notamment de ses missions, de ses compositions et des modalités de fonctionnement.

#### **Article 15**

##### *Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences du commerce*

##### 15.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, il est créé un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

## 15.2. Missions

L'observatoire a pour missions, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant une gestion de l'évolution des emplois et des qualifications dans les entreprises et des formations nécessaires dans ces dernières.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les modifications démographiques, techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises du secteur du commerce interentreprises.

Les travaux, définis par la branche, peuvent se traduire notamment par :

- une analyse « statistique » de la branche qui se traduira par le recueil régulier d'informations sur les métiers de la branche ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers « prioritaires ».

L'observatoire dispose des statistiques internes du FORCO sur les données formation (CSP stagiaires, heures stagiaires, thématique...).

Ces travaux qui pourront être réalisés avec des moyens mis à disposition par le FORCO dans le cadre de conventions conclues avec la branche.

Le résultat des travaux de l'observatoire est transmis à la CPNEFP.

## 15.3. Fonctionnement de l'observatoire prospectif du commerce

L'observatoire est mis en œuvre et géré par le FORCO qui impute son coût de fonctionnement sur ses frais de mission, conformément à l'article R. 6332-36 du code du travail.

### **Article 16**

#### *Négociation. – Priorités de la formation*

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les 4 ans.

Ces négociations porteront notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis et l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par les salariés âgés de plus de 55 ans.

## PARTIE 4

### DISPOSITIONS FINALES

### **Article 17**

#### *Transfert*

Les partenaires sociaux demandent au FORCO et à INTERGROS, dans le cadre de leur protocole d'accord, d'apporter toute diligence à l'étude et la mise en œuvre des meilleures modalités pour le transfert de l'activité entre le FORCO et INTERGROS afin que cette transition s'opère dans les meilleures conditions, pour le fonctionnement interne des OPCA, des entreprises et des salariés de la branche.

## **Article 18**

### *Force obligatoire de l'accord*

Conformément à l'article L. 2253-1 alinéa 4 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent pas comporter de dispositions différentes de celles prévues au présent accord, en ce qui concerne le versement et la mutualisation des fonds destinés au développement de la formation à moins de prévoir des garanties au moins équivalentes au profit des salariés bénéficiaires.

## **Article 19**

### *Révision*

En application de l'article L. 2261-7, seuls sont habilités à engager la procédure de révision et à réviser les présents accords :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il est conclu les organisations syndicales ou organisations professionnelles de la branche de l'import-export-machine à coudre suivantes ; la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, la CGT-FO et la CFTC d'une part ainsi que la CGI, la FICIME, le SNCI, l'UFCC et l'OSCI d'autre part si elles sont signataires ou adhérentes du présent accord ;
- au terme du cycle électoral susvisé :
  - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale ;
  - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

## **Article 20**

### *Durée de l'accord, entrée en vigueur de l'accord*

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les partenaires sociaux souhaitent que les contributions obligatoires, calculées sur les masses salariales 2017 qui seront appelées en 2018 soient versées en leur intégralité au FORCO.

Fait à Paris, le 11 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)