

Brochure n° 3056

Convention collective nationale

IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 26 MAI 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550832M

IDCC : 1880

PRÉAMBULE

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie des 20 septembre 2003 et 5 décembre 2003, de leurs avenants et des lois du 4 mai 2004, du 24 novembre 2009 et du 28 juillet 2011, les parties signataires du présent accord considèrent que la réforme de la formation professionnelle issue de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 est essentielle pour la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison pour se professionnaliser afin de faire face aux défis à venir. En outre, le présent accord intègre certaines dispositions contenues dans l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 1^{er} décembre 2011.

La formation professionnelle est une des conditions de la croissance de notre profession, et la meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise. A travers le compte personnel de formation (CPF), elle permet également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle.

Elle est un levier déterminant pour permettre aux salariés de renforcer leurs compétences professionnelles, d'évoluer et de s'adapter aux évolutions des métiers et de la profession.

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté :

- d'attirer les jeunes vers la profession et de les intégrer, notamment en leur proposant des parcours de formation professionnelle ;
- d'améliorer l'insertion des salariés dans l'entreprise, et notamment les jeunes, leur qualification et leur fidélisation ;
- d'améliorer l'insertion des demandeurs d'emploi et de favoriser le reclassement des salariés menacés dans leur emploi ;
- de dynamiser la formation par tous les dispositifs disponibles (notamment professionnalisation et apprentissage) ainsi que l'évolution professionnelle des salariés ;
- de favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des hommes et des femmes, notamment en améliorant l'égalité d'accès à la formation ;
- d'adapter et de maintenir dans l'emploi tous les salariés, notamment les seniors, les handicapés et les salariés fragilisés par une longue absence ;
- de garantir l'accès à la formation à tous les salariés ;
- de reconnaître et de valider les expériences des salariés qui le souhaitent ;

- de valoriser et de professionnaliser la branche ;
- de préparer les salariés aux évolutions des métiers et d’assurer leur employabilité ;
- de donner aux partenaires sociaux de la branche l’information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l’évolution prévisible des emplois dans la branche et sur l’évolution des qualifications qui en résulte ;
- de donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d’encadrement de l’entreprise, et aux membres dirigeants des PME et TPE, l’information pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l’information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l’élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- de prendre en compte la formation dans l’évolution de carrière.

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche :

- de valoriser leurs métiers pour attirer les compétences ;
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d’accès à la formation pour les salariés des PME et des TPE ;
- d’être plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des ressources ;
- d’assurer la reconversion et l’adaptation des emplois menacés.

Article préliminaire

Champ d’application

Le présent accord ainsi que ses éventuels futurs avenants sont applicables à tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d’application de la convention collective du négoce de l’ameublement du 31 mai 1995 (art. 1^{er}).

TITRE I^{ER}

ACCUEIL DES JEUNES DANS L’ENTREPRISE

Article 1^{er}

Stagiaires et jeunes salariés

1.1. Stage en entreprise

Les parties au présent accord souhaitent rappeler un certain nombre de principes contenus dans le code de l’éducation relatif aux stages en entreprise :

- le stage ne peut avoir pour objet l’exécution d’une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l’entreprise pour faire face à un accroissement temporaire d’activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent ;
- un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l’article L. 124-11 du code de l’éducation ;
- une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions de l’article L. 124-6 du code de l’éducation ;
- en cas de grossesse, de paternité ou d’adoption, le stagiaire bénéficie des autorisations d’absence équivalentes à celles prévues pour les salariés. Pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à 2 mois et dans la limite de la durée maximale prévue à l’article L. 124-5 du code de l’éducation, la convention de stage doit par ailleurs prévoir la possibilité de congés et d’autorisations d’absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;

- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres-restaurant, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail ;
- l'entreprise ou l'établissement d'accueil désigne un responsable de stage chargé de l'accueil, de l'accompagnement du stagiaire et du respect de l'objectif pédagogique du stage ;
- conformément à l'article L. 124-8 du code de l'éducation, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile ne peut être supérieur au nombre fixé par voie réglementaire.

1.2. Accompagnement des jeunes en entreprise

Conformément à l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes un parcours d'intégration dans l'entreprise.

Ce parcours d'entrée peut comporter, en plus d'une visite du site, de la présentation de l'environnement de travail, des collègues, l'une des mesures suivantes :

- un livret d'accueil ;
- la désignation d'un salarié référent pour faciliter l'intégration du jeune embauché ;
- une information sur la sécurité au travail, ou une formation lorsqu'elle est rendue légalement obligatoire.

1.3. Renforcement de l'attractivité des métiers

Afin de renforcer la découverte et l'attractivité des métiers de la branche, il est rappelé que les entreprises peuvent accueillir en stage de découverte des collégiens et lycéens dans le cadre de conventions passées avec les établissements d'enseignement.

TITRE II

ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Les signataires du présent accord considèrent que la sécurisation des parcours professionnels par la construction de parcours de formation qualifiants validés doit être un objectif prioritaire des entreprises.

Les signataires rappellent l'intérêt de combiner les différents dispositifs de formation, VAE, CPF, CIF, période de professionnalisation, voire le plan de formation, pour répondre à un objectif de formation professionnelle qualifiante validée par un diplôme, un titre, un CQP ou un CQPI et contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

A ce titre, les parties s'engagent à ouvrir une réflexion sur un ou plusieurs certificats de qualification professionnelle de branche.

CHAPITRE I^{ER}

ACTIONS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 2

Plan de formation

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Les actions sont classées, selon leur objectif, en deux catégories :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans l'entreprise : elles sont mises en œuvre sur le temps de travail et constituent un temps de travail effectif. Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gteltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Chaque action de formation donnera lieu à l'établissement d'une attestation indiquant la durée et la nature de la formation suivie ;

- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences : elles peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur (qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion), se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou 5 % du forfait lorsque le temps de travail du salarié est calculé en forfait annuel en jours ou en heures).

Les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur définit par écrit, avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié 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 de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ils portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 3

Compte personnel de formation (CPF)

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation (CPF), en considérant notamment que les salariés devaient conserver leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage. Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

3.1. Principe

Les bénéficiaires du compte personnel de formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du code du travail peuvent mobiliser les heures acquises, qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le compte personnel demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

3.2. Durée

Le compte est alimenté en heures à la fin de chaque année pour un salarié à temps complet, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis à hauteur de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures. Les heures utilisées seront rechargeables dans la limite du plafond de 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul est effectué proportionnellement au temps effectué. En cas de changement de régime d'emploi en cours d'année, le calcul se fait proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et aux périodes d'emploi à temps partiel.

3.3. Modalités d'acquisition du CPF

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du droit au CPF.

Il en est de même des périodes de congé pour enfant malade telles que définies à l'article 38.1 de la convention collective et des périodes de temps partiel thérapeutique.

En outre, pendant l'absence au titre d'un congé individuel de formation, le salarié continuera d'acquérir un droit au CPF.

3.4. Abondement du CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

3.5. Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur. Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

Il en est de même des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la VAE.

Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

3.6. Mise en œuvre de l'abondement correctif

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le salarié n'a pas bénéficié au cours des 6 années, des entretiens prévus et d'au moins deux des trois autres mesures décrites au 6.4 ci-après, son compte personnel est abondé conformément à l'article L. 6323-13 du code du travail, soit de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel. L'appréciation du temps de travail et le volume de l'abondement est celui en vigueur au moment de l'entretien tenu tous les 6 ans.

Dans cette hypothèse, l'accord de l'employeur n'est pas requis pour le départ en formation, néanmoins le salarié informera celui-ci au moins 1 mois à l'avance de la date de début et de la durée de la formation.

3.7. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances définies par l'article D. 6113-2 du code du travail.

Les autres formations sont celles définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, ainsi que les actions nationales définies par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et les actions régionales définies par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF).

La liste de ces formations est accessible sur <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

Si la formation sollicitée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut être abondé à la demande du salarié pour permettre le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées, conformément à l'article L. 6323-4 du code du travail.

3.8. DIF et CPF

A compter du 1^{er} janvier 2015, les droits à DIF acquis au 31 décembre 2014 seront mobilisés en priorité et jusqu'à épuisement jusqu'au 1^{er} janvier 2021, le cas échéant complétés par les heures inscrites au titre du CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures sont utilisées conformément aux règles applicables au CPF.

Toutefois, ces heures ne sont pas prises en compte ni pour le calcul du plafond ni pour le mode de calcul des heures créditées au titre du CPF.

Article 4

Congé individuel de formation

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié dont l'ancienneté en qualité de salarié est au moins égale à 24 mois consécutifs ou non dont 12 dans l'entreprise, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

Le CIF s'exerce selon les modalités légales en vigueur.

Article 5

Egalité hommes-femmes dans le domaine de la formation

Les parties entendent se référer aux principes définis par l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 9 avril 2010.

5.1. Egalité d'accès à la formation

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire triennal sur la base des données du rapport défini au chapitre II de l'accord du 9 avril 2010.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNEFP pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations et des orientations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA tel que désigné par l'article 19 du présent accord.

Les entreprises s'assureront que les formations en dehors du temps de travail qui nécessitent un éloignement prolongé du foyer familial, et notamment avec absence la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui seraient contraints (impossibilité de garde par un membre de la famille) d'engager des frais de garde pour leurs enfants ou personne à charge.

Lorsqu'il s'agit d'une demande de CPF effectué en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants à charge (jusqu'à 12 ans révolus) seront pris en charge, sous réserve qu'il s'agisse d'une action de formation éligible qui corresponde à l'activité de l'entreprise et que le salarié informe l'employeur de l'action CPF sollicitée. Ces frais ainsi engagés seront remboursés sur justificatifs (bulletin de salaire, CESU).

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Conscientes de l'importance du rôle du manager et/ou du tuteur qui ont pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales et/ou tutorales la question de l'égalité professionnelle.

5.2. Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après un congé de maternité, d'adoption et un congé parental d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, pendant le temps de travail.

L'observatoire prospectif des métiers mentionné à l'article 16 est chargé de procéder à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation. Ses travaux sont présentés à la CPNEFP qui peut définir toute recommandation utile en vue d'améliorer l'égalité d'accès à la formation. Les informations recueillies sont incorporées au rapport de branche.

CHAPITRE II

INFORMATION ET ORIENTATION

TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 6

Entretien professionnel

Un entretien professionnel est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

6.1. Bénéficiaires

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

6.2. Finalité

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Ces entretiens donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

6.3. Modalités

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsque ces institutions existent, préalablement à leur mise en œuvre. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent émettre des observations sur celles-ci.

Les entreprises qui organisent l'entretien professionnel tous les 2 ans respecteront un délai minimum de 1 mois entre l'entretien portant sur l'évaluation lorsqu'il existe et cet entretien professionnel.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers. En vue de la préparation de l'entretien, sera communiqué au salarié le guide de l'entretien professionnel élaboré par la CPNEFP, ou un document spécifique élaboré dans l'entreprise ayant le même objet dont le contenu reprend au moins les informations contenues dans le document élaboré par la CPNEFP.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants (remise du guide de l'entretien professionnel).

6.4. Périodicité

Indépendamment des entretiens prévus au 6.1 ci-avant, tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un récapitulatif du parcours professionnel. Cet état des lieux permet de vérifier si au cours des 6 dernières années le salarié a bénéficié des entretiens prévus au 6.1 et de deux des trois points suivants :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- a bénéficié d'une progression salariale (notamment résultant d'une augmentation du taux horaire du salaire fixe ou de base, ou d'une augmentation pérenne du temps de travail) ; ou professionnelle (notamment résultant d'un changement de statut professionnel).

6.5. Remise d'un document écrit

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit dont copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle. Il peut également comporter les types de formation souhaités par le salarié et/ou proposés par l'employeur.

L'entretien prévu tous les 6 ans donnera lieu également à la remise d'un document écrit qui recense en outre les informations décrites au 6.4 ci-avant.

Article 7

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le service dématérialisé relatif au compte personnel de formation géré par la Caisse des dépôts et consignations intégrera la possibilité pour chaque titulaire du compte de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Une version papier adaptée aux spécificités de branche sera élaborée par la CPNEFP.

Article 8

Bilan de compétences

Sous réserve des dispositions spécifiques relatives au bilan de compétences, à l'issue d'un congé parental d'éducation (art. 4.2 de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes du 9 avril 2010), le bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences, conformément aux articles L. 6322-42 et suivants du code du travail.

En outre, l'employeur peut proposer un bilan de compétences au salarié, qui a la possibilité de le refuser.

Article 9

Validation des acquis de l'expérience

Conformément à l'article L. 6111-1 du code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle, selon les modalités définies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chaque salarié peut bénéficier d'une VAE, à condition de justifier d'au moins 3 années d'activité en rapport avec la certification recherchée.

La VAE peut être mise en place à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé VAE, dans les conditions définies aux articles R. 6422-1 et suivants du code du travail. La durée maximale de ce congé est alors de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

En outre, l'employeur peut proposer une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, conformément à l'article L. 6423-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-5-1 du code du travail.

La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, guelles, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le salarié est remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.

CHAPITRE III

PROFESSIONNALISATION

Article 10

Contrat d'apprentissage

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.

Le contrat d'apprentissage, conclu conformément aux articles L. 6222-4 et suivants du code du travail, peut avoir une durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée ou la période d'apprentissage, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou en étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- accueillant et en intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- organisant le suivi des périodes en entreprise et en participant à l'évaluation et à la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et en organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation ou de période de professionnalisation.

L'apprenti sera rémunéré conformément aux dispositions des articles D. 6222-26 et suivants du code du travail, à savoir selon un salaire déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat.

(En pourcentage.)

ANNÉE D'EXÉCUTION du contrat	ÂGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1	30	46	58
2	42	54	66
3	58	70	83

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ce dispositif s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'effet du présent accord.

Les contrats en cours seront aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

Article 11

Contrat de professionnalisation

11.1. Objectif et public

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il est en effet ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui souhaite compléter sa formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou de l'AAH, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion, ainsi qu'aux jeunes sans qualification.

11.2. Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation quand il est à durée déterminée, ou celle de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre

6 mois et 12 mois. Elle est fixée en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dans la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'Education nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste proposée par la CPNEFP.

11.3. Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lorsque le référentiel de la formation l'exige, 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 ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

11.4. Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon les tableaux suivants.

Pour la première année :

	MOINS DE 26 ANS	26 ANS ET PLUS
Non Bac	70 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 90 % du salaire minimum conventionnel (SMC)
Bac	80 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 90 % du SMC

A compter de la deuxième année (à compter du 13^e mois) :

	MOINS DE 26 ANS	26 ANS ET PLUS
Non Bac	75 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC
Bac	85 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 95 % du SMC

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés concernés, cette rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales ou compensées par un repos majoré.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la seconde année.

11.5. Financement par l'OPCA

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCA au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-87 du code du travail. Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CPNEFP et devra être validé par la branche au regard des bilans fournis.

11.6. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 12

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation permet à certaines catégories de salariés titulaires d'un CDI d'acquérir une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail ou de participer à une action de formation.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail.

La branche encourage les employeurs à accepter dans le cadre des seuils définis légalement, les demandes formulées par les salariés éligibles à ce dispositif.

12.1. Publics

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat à durée déterminée d'insertion CDDI, avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du code du travail) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

12.2. Objectifs de la période de professionnalisation

Les signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objectif de permettre aux salariés concernés d'acquérir :

- une formation qualifiante mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- des actions permettant l'accès au socle de compétences et de connaissances ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite au RNCP.

12.3. Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail ou sur le temps de travail, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF.

Toutefois, les actions de période de professionnalisation se dérouleront pendant le temps de travail pour les publics suivants :

- travailleurs handicapés, accidentés du travail ou invalides (art. L. 5212-13 du code du travail) ;
- salariés déclarés inaptes par le médecin du travail à leur poste de travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et ayant accepté un reclassement à un autre poste disponible proposé par l'entreprise ;
- salariés à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient au minimum de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qui souhaitent par cette période de professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

12.4. Financement par l'OPCA

Les périodes de professionnalisation sont financées par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire. Ce forfait horaire est révisable sur proposition de la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Article 13

Tutorat

13.1. Objectif et mission du tuteur ou du maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, en période de professionnalisation ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises (cf. art. 13.2).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

13.2. Conditions liées au tuteur ou au maître d'apprentissage

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de période de professionnalisation ou de contrat d'apprentissage.

En l'absence de formation au tutorat et/ou d'expérience de tutorat, les signataires conviennent que l'entreprise doit faire suivre une formation spécifique aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage afin de leur permettre d'accomplir efficacement cette mission.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gueltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entrera dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux demandent à la section paritaire professionnelle de la branche d'étudier chaque année, l'opportunité du maintien ou de la suspension des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond fixé par l'article D. 6332-91 du code du travail, par mois et par bénéficiaire du contrat ou d'une période de professionnalisation, et pour une durée maximale fixée par l'article D. 6332-91 du code du travail ou par l'OPCA.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCA dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 6332-90 du code du travail.

TITRE III

PARTENAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 14

Encadrement

Les membres de l'encadrement ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les entreprises de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle, notamment :

- en les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- en leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels, en se basant sur le guide de l'entretien professionnel établi par la CPNEFP.

Article 15

Information et consultation des institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises où il existe des institutions représentatives du personnel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés chaque année :

- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- sur le plan de formation (exécution du plan de formation pour l'année précédente et projet de plan pour l'année à venir), au cours de deux réunions spécifiques. Un accord d'entreprise définit le calendrier de ces deux réunions, à défaut celles-ci sont définies conformément à l'article D. 2323-7 du code du travail.

La première de ces réunions porte sur le bilan des actions réalisées au cours de l'année antérieure et sur l'année en cours.

La seconde réunion permet au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel de donner leur avis sur le projet de plan de formation ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Les documents visés à l'article D. 2323-5 du code du travail sont remis aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés.

S'il existe une commission formation, celle-ci reçoit les mêmes documents dans les mêmes délais, c'est-à-dire 3 semaines avant la réunion qui aura pour objet l'étude de ces documents.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront également consultés sur :

- les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en stage ;
- la mise en œuvre du CPF, des contrats et des périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage. Pour ces contrats, seront précisés le lieu d'affectation, le thème de la formation, le nom de l'apprenant, le nom du tuteur, la durée de la formation.

En outre, un bilan quantitatif relatif aux entretiens professionnels sera fourni chaque année au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, si ces institutions existent, selon le calendrier défini par l'entreprise.

De même, une information sera faite au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, si ces institutions existent, sur le nombre de bilans de compétences (dont l'employeur a connaissance) réalisés dans l'année, en distinguant ceux qui ont été réalisés par les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle et âgés de plus de 45 ans.

Enfin, une information leur sera également faite sur le nombre de VAE, dont l'employeur a connaissance, qui ont été effectuées au cours de l'année.

Article 16

Observatoire prospectif des métiers

16.1. Objectif

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences, ont créé par l'accord du 20 décembre 2006 un observatoire prospectif des métiers de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

16.2. Missions

L'observatoire prospectif des métiers a notamment pour missions :

- de rassembler les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications et de mettre les informations ainsi recueillies à la disposition des partenaires sociaux de la branche ;
- d'établir un tableau de bord contenant les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et technologiques de la profession.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic susceptible de faire évoluer l'emploi et la formation quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

A ce titre, l'observatoire prospectif des métiers peut être consulté à la demande de la commission paritaire de négociation de la branche ou par la CPNEFP, instances de la branche qui peuvent ainsi bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire ;

- de recueillir les informations concernant les actions de formation réalisées dans les entreprises de la branche conformément aux indicateurs retenus dans l'accord d'engagements prévus au titre I^{er} du présent accord.

16.3. Comité de pilotage

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire. Elle a notamment pour missions d'élaborer la liste des travaux demandés à l'observatoire des métiers, d'examiner les résultats de ces travaux et de déterminer les mesures à prendre.

Article 17

CPNEFP

En complément des missions telles que définies par l'accord du 23 janvier 2005, la CPNEFP de la branche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison est un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. En matière de formation professionnelle, elle a notamment pour mission de participer à la politique de branche, en tenant compte des résultats de ses travaux en matière d'études sur l'emploi de la branche et de ceux de l'observatoire prospectif des métiers.

Elle contribue également à la définition des priorités de branche en matière de professionnalisation et de CPF et participe à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche.

Article 18

Conseil en évolution professionnelle

Les parties au présent accord rappellent que toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

TITRE IV

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 19

Désignation de l'OPCA par la branche et participation financière des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement sont tenues de verser leur contribution à l'AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé, selon les modalités définies par les articles R. 6332-22-2 et suivants du code du travail reprises dans le tableau suivant :

(En pourcentage.)

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE		CONTRIBUTION À VERSER À L'OPCA				
		Plan	Professionalisation	CPF	CIF	FPSP
Moins de 10	0,55 % versé à l'OPCA	0,40	0,15	-	-	-
De 10 à moins de 50	1 % versé à l'OPCA (ou 0,8 % si gestion interne CPF)	0,20	0,30	0,20	0,15	0,15
De 50 à moins de 300		0,10	0,30	0,20	0,20	0,20
300 et plus		-	0,40	0,20	0,20	0,20

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 20

Portée de l'accord

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle ne peut déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie au salarié.

Article 21

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans l'accord relatif à la formation professionnelle du 1^{er} décembre 2011.

Les dispositions de l'article 19 s'appliqueront aux salaires versés en 2015.

Article 22

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 23

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAEM.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT.