

**Accord du 19 septembre 2024 relatif à la formation professionnelle continue dans la  
branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles  
(IDCC 1483 - CCN n° 3241)**

Table des matières

<b>Préambule</b> .....	2
<b>Article 1 - Opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche</b> .....	2
<b>Article 2 - Champ d'application de l'accord</b> .....	3
<b>Article 3 - Principes généraux de la politique formation de la branche</b> .....	3
Article 3.1 - Objectifs généraux de la formation professionnelle et du développement des compétences .....	3
Article 3.2 - Actions prioritaires de formation .....	3
Article 3.3 - Publics prioritaires de la formation professionnelle .....	3
Article 3.4 - Egalité d'accès à la formation professionnelle.....	4
Article 3.5 - Principe de non-discrimination en matière de formation.....	4
<b>Article 4 - Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle - Droits et devoirs du salarié</b> .....	5
Article 4.1 - Obligations de l'employeur.....	5
Article 4.2 - Droits et devoirs du salarié.....	6
<b>Article 5 - Mise en œuvre de la formation par la mobilisation de différents dispositifs</b> .....	6
Article 5.1 - Dispositions de la formation professionnelle continue et de sécurisation des parcours professionnels .....	6
Article 5.2 - Dispositifs d'insertion et de formation par l'alternance .....	16
Article 5.3 - Outils d'information et d'orientation tout au long de la vie .....	22
Article 5.4 - Modalités pédagogiques de la formation (présentiel/FOAD/AFEST).....	26
Article 5.5 - Promotion des métiers et des cursus, communication et partenariats.....	27
<b>Article 6 - Financement de la formation</b> .....	27
<b>Article 7 - Instances</b> .....	27
Article 7.1 - CPNEFP.....	27
Article 7.2 - OPMQ.....	27
<b>Article 8 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés</b> ....	28
<b>Article 9 - Durée et entrée en vigueur</b> .....	28
<b>Article 10 - Révision et dénonciation</b> .....	28
<b>Article 11 - Dépôt et demande d'extension</b> .....	28

## Préambule

Dans un contexte de perpétuelles évolutions des techniques et des métiers, la formation professionnelle est un élément clé pour le développement des compétences et le maintien dans l'emploi des salariés.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément changé le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux. Elle s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels afin de l'accompagner efficacement sur le marché de l'emploi.

La réforme de la formation modifie également l'architecture du financement de la formation professionnelle.

Depuis le 1er janvier 2019, le financement de la formation est composé de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ; de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et de la contribution pour le financement du compte personnel de formation des salariés en CDD.

Le rôle de l'opérateur de compétences OPCO EP est très sensiblement modifié par rapport à celui de l'OPCA AGEFOS PME.

La collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle est, depuis le 1er janvier 2021, recouvrée par les Urssaf.

La formation professionnelle est un outil majeur au service de l'employabilité de tous les actifs et des évolutions du secteur impactant les entreprises et doit notamment permettre :

Aux salariés :

- De recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession, elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- D'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- De mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Aux entreprises : de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications

L'enjeu de cet accord relatif à la formation professionnelle est donc de répondre aux objectifs fixés par la branche qui sont d'anticiper et de prendre en compte les évolutions du secteur, des emplois, des compétences et des parcours professionnels et de les accompagner. Cet accord annule et remplace l'accord du 7 novembre 2017 relatif à la réforme de la formation professionnelle continue.

## Article 1 - Opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche

Par accord du 7 mars 2019, les partenaires sociaux ont désigné l'OPCO des entreprises de proximité (EP).

## **Article 2 - Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483 - CCN n° 3241), défini à l'article 1er du chapitre 1er de cette convention collective.

## **Article 3 - Principes généraux de la politique formation de la branche**

### **Article 3.1 - Objectifs généraux de la formation professionnelle et du développement des compétences**

Les partenaires sociaux considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, d'acquérir, de compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, afin de favoriser son évolution professionnelle et de sécuriser son parcours.

Les actions de formation doivent concourir en priorité à faciliter l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, à permettre leur maintien dans l'emploi et l'accès à un véritable parcours professionnel. Elles doivent également permettre aux salariés d'accéder à la promotion sociale.

Les partenaires sociaux fixent les objectifs généraux de la formation professionnelle ainsi qu'il suit :

- anticiper les évolutions technologiques, digitales, sociétales et environnementales et leurs impacts sur les métiers ;
- faciliter la connaissance de ces évolutions et de leurs incidences sur les métiers, la connaissance des différents dispositifs d'accès à la certification et de formation, par les entreprises, notamment les plus petites, par les représentants du personnel et par les salariés ;
- préparer les salariés aux évolutions des métiers, assurer le développement de leurs compétences ;
- développer les compétences et les qualifications de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par alternance ;
- poursuivre et développer la certification et l'accès à la certification ;
- faciliter le recours à la validation des acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

### **Article 3.2 - Actions prioritaires de formation**

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les partenaires sociaux considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances des salariés à l'évolution de leur emploi.

Sont considérées comme prioritaires dans la branche les actions de formation portant sur les thèmes suivants :

- faciliter l'accès à la formation et/ou à la certification de tous les salariés afin de maintenir leur employabilité et faciliter leur évolution interne ;
- promouvoir et développer les modalités de formation complémentaires aux formations traditionnelles en veillant à la qualité de ces formations et à leur adaptation aux publics visés en veillant à la qualité de ces formations et à leur adaptation aux publics visés ;

- poursuivre et développer la formation et l'insertion par l'alternance ;
- renforcer l'information et l'outillage des entreprises de la branche, notamment les plus petites, des chefs d'entreprise, des acteurs de la formation en entreprise et des salariés eux-mêmes ;
- poursuivre le développement de la politique de certification, notamment les CQP de la branche et les titres à finalité professionnelle
- promouvoir les métiers de la branche, notamment les métiers en tension ;
- renforcer le travail de veille et de prospective de la branche.

### **Article 3.3 - Publics prioritaires de la formation professionnelle**

Dans le cadre notamment de ces priorités, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises accordent une attention particulière aux publics suivants :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait des évolutions majeures que connaît le secteur, et les salariés dont l'emploi serait menacé ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un CQP ainsi que les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés qui après une absence de l'entreprise (congé maternité, congé parental...) reprennent leur activité professionnelle ;
- les salariés en situation de handicap.

### **Article 3.4 - Egalité d'accès à la formation professionnelle**

Conformément à l'accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les partenaires sociaux rappellent également que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

#### **Personnes en situation de handicap**

Les partenaires sociaux rappellent que les personnes en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement avec, le cas échéant, des mesures appropriées.

Ils encouragent par ailleurs toute information, accompagnement ou formation sur l'accueil des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse de salariés ou de clients.

#### **Seniors**

Les partenaires sociaux reconnaissent un accès renforcé à la formation professionnelle pour les salariés seniors.

Ces formations peuvent avoir pour objet le maintien des compétences acquises dans le cadre de l'emploi occupé ou le développement de nouvelles compétences dans la perspective d'un changement d'emploi et/ou de métier au sein de l'entreprise.

### **Article 3.5 - Principe de non-discrimination en matière de formation**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de formation notamment, ou bien se voir refuser l'accès à une formation en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa

situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son appartenance physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de tels agissements ou pour les avoir relatés.

## Article 4 - Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle - Droits et devoirs du salarié

### Article 4.1 - Obligations de l'employeur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur est tenu de respecter les obligations suivantes :

– l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (art. L. 6321-1 du code du travail) ;

– l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par des actions d'information et de formation (art. L. 4121-1 du code du travail) ;

– en cas de procédure de licenciement pour motif économique, le licenciement d'un salarié pour ce motif « ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie (art. L. 1233-4 du code du travail) ;

– lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4 du code du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (art. L. 1226-10 du code du travail) ;

– à l'issue du congé parental d'éducation, au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur et le salarié déterminent notamment « les besoins de formation du salarié... » (art. L. 1225-57 du code du travail) ;

– tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation, dans les conditions fixées par les dispositions légales (art. L. 6331-1 du code du travail).

À côté de ces obligations générales à la charge de l'employeur, s'imposent à lui d'autres obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

## **Article 4.2 - Droits et devoirs du salarié**

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle (art. L. 6314-1 et suivants du code du travail) ;

Il est tenu de suivre une action de formation décidée par l'employeur dans le cadre du plan de formation destinée à assurer l'adaptation à son poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien de son emploi dans l'entreprise, ou ayant pour objet le développement des compétences, organisée pendant le temps de travail. En revanche, le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (art. L. 6321-7 du code du travail). Il en est de même pour les actions de bilan de compétences inscrites au plan de formation (art. L. 6313-10 du code du travail) et pour les actions de VAE (art. L. 6421-1 et L. 6421-2 du code du travail).

À côté de ces droits et devoirs d'ordre général, le salarié peut avoir d'autres droits et obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de la formation en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou en sollicitant un projet de transition professionnelle.

## **Article 5 - Mise en œuvre de la formation par la mobilisation de différents dispositifs**

### **Article 5.1 - Dispositions de la formation professionnelle continue et de sécurisation des parcours professionnels**

#### **ARTICLE 5.1.1 – PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (PDC)**

L'ensemble des initiatives de l'employeur permettant l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle s'organisent dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le plan de développement des compétences vise à :

- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- permettre le maintien des salariés de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- développer les compétences, y compris numériques, ainsi que celles permettant de lutter contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les actions de formation concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formations permettant d’atteindre un objectif professionnel ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formations permettant de faire valider les acquis de l’expérience ;
- les actions de formation par alternance.

## **ARTICLE 5.1.2 – CPF**

### **Ouverture du CPF**

Le compte personnel de formation (CPF), composante du compte personnel d’activité (CPA) est ouvert pour toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu’à la date à laquelle elle fait valoir l’ensemble de ses droits à la retraite.

Il permet d’acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Le crédit inscrit sur le compte demeure intégralement acquis pour la personne en cas de changement de statut, de situation professionnelle ou de perte d’emploi, quel que soit le motif de rupture du contrat de travail.

Le compte personnel de formation (CPF) s’adresse à :

- Toutes les personnes de 16 ans et plus ;
- Par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d’apprentissage, sont également concernés ;
- Le compte personnel de formation cesse d’être alimenté et mobilisable, à l’exception des droits issus du compte engagement citoyen (CEC), lorsque les individus ont liquidé leurs droits à la retraite à taux plein ou ont atteint l’âge légal de départ à la retraite sans décote (plus de 67 ans pour la génération née à partir de 1955).

### **Modalités d’acquisition des droits**

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l’ensemble de l’année 2019 bénéficient de 500 euros par an pour se former (plafonné jusqu’à 5 000 euros).

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n’auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (plafonné également majoré à 8 000 euros).

Une proratisation d’alimentation est applicable aux salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Chaque personne dispose, sur le site officiel [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) d’un espace personnel sécurisé lui permettant de s’identifier sur son compte personnel de formation (CPF).

Ce site lui permet également :

- D'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte) ;
- D'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du compte personnel de formation (les formations éligibles au compte personnel de formation) ;
- D'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation ;
- D'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle comme le [service gratuit du conseiller en évolution professionnelle (CEP).

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

A compter du 2 mai 2024, le salarié qui mobilisera son CPF devra s'acquitter d'une participation financière obligatoire.

Le décret du 29 avril 2024 fixe le montant de la participation financière du titulaire du CPF au financement de sa formation à 100 euros. Cette participation financière peut être prise en charge par l'employeur ou par un OOPCO.

Cette participation financière n'est pas due par les salariés dont le coût de la formation est supérieur au montant de leur solde CPF et fait à ce titre l'objet d'un abondement de l'employeur.

### **Actions de formation éligibles au CPF**

Sont éligibles au compte personnel de formation (CPF) :

- Une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (RS), dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L.6313-1 ;
- Le bilan de compétences ;
- Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées avant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- La préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

### **Mise en oeuvre du CPF**

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit notamment salariée ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à sa seule initiative.



Ainsi, le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

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

– la mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation ;

– la mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation : le salarié alors doit solliciter l'employeur dans les délais prévus par le code du travail :

– 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;  
– 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle réglementaire 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. 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.

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

Pour un salarié, le refus de recourir à son crédit inscrit au compte personnel de formation (CPF) ne constitue pas une faute.

### **Abondement du CPF**

La loi prévoit également un système d'abondement du compte par l'employeur, l'opérateur de compétences, l'État ou d'autres interlocuteurs (région, AGEFIPH, communes, fonds d'assurance-formation des non-salariés, chambres des métiers et de l'artisanat), lorsque le coût de la formation souhaitée par le titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte.

- **Abondement « sanction »**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un abondement « sanction » est dû dès lors que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels obligatoires, et d'au moins une formation autre que

celle permettant d'assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

Cet abondement est fixé à 3000 euros et spontanément versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), en précisant le nom du salarié bénéficiaire et les données permettant son identification.

Pour les entretiens professionnels arrivés à échéance depuis le 1er janvier 2022, le versement de l'abondement sanction et la transmission des informations doivent être effectués au cours du trimestre civil suivant la date de l'entretien pris en compte pour apprécier la période de 6 ans.

- **Abondement prévu par accord d'entreprise**

Un accord collectif (d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche) peut prévoir une alimentation plus favorable du compte et un financement spécifique. Dans ce cas, vous devez effectuer annuellement, pour chaque salarié, le calcul des droits venant abonder son compte. Vous versez un montant égal à celui de l'abondement à la CDC, qui alimente immédiatement le CPF du salarié, en précisant les salariés bénéficiaires, les données permettant leur identification et l'abondement de chacun.

- **Abondement du salarié licencié pour avoir refusé la modification de son contrat dans le cadre de la mise en oeuvre d'un accord de performance collective**

Là encore, la somme due par l'entreprise est fixée à 3000 euros minimum. Elle est versée par l'employeur à la CDC. En pratique, il dispose de 15 jours à compter de la notification du licenciement pour lui adresser les informations nécessaires à l'abondement du CPF du salarié.

Abondement pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet abondement est fixé à 7 500 euros pour favoriser la reconversion des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente de plus de 10 %, pour les taux notifiés. La demande de formation au titre de l'abondement doit être formulée dans les 2 ans suivant la notification du taux d'IPP.

- **Abondement du CPF des travailleurs handicapés**

Ils bénéficient d'une majoration de 300 euros de leur CPF.

### **ARTICLE 5.1.3 - LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE OU CPF DE TRANSITION**

Le CPF de transition professionnelle permet au salarié de suivre une formation certifiante, c'est-à-dire une formation sanctionnée par une certification inscrite au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique, en vue de changer de métier ou de profession.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation. Le salarié peut trouver et contacter un CEP via le site internet [https:// mon-cep. org/](https://mon-cep.org/).

Si le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail du salarié, celui-ci peut bénéficier d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation

si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ou est à temps partiel, ou au moins 120 jours avant le départ si la durée de la formation est supérieure ou égale à 6 mois.

## **ARTICLE 5.1.4 – VAE**

### **Définition**

La VAE permet à un salarié d'acquérir une certification grâce à son expérience professionnelle et / ou bénévole sans obligatoirement suivre une formation. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE est donc l'opportunité de valoriser ce que le salarié met en œuvre au quotidien dans un cadre professionnel en une certification reconnue à la fois dans l'entreprise et dans d'autres secteurs d'activités.

Toute personne peut bénéficier gratuitement d'une information sur :

- les principes de la VAE ;
- les modalités de mise en œuvre de la VAE ;
- l'identification de certifications professionnelles et de leurs référentiels ainsi que le rapport direct avec les activités professionnelles exercées ;
- le formulaire de demande de VAE et sa notice ;
- le financement de la VAE.

Pour cela, elle peut consulter/mobiliser :

- le portail national dédié à la VAE ;
- le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) où l'ensemble des certifications professionnelles accessibles par la VAE est enregistré ;
- un conseiller VAE dans les centres de conseil sur la VAE. Ces centres aident chaque candidat à analyser la pertinence de son projet VAE compte tenu de son expérience, expliquent la démarche, aident au choix des certifications correspondantes à leur expérience, et les réorientent, si besoin, vers d'autres démarches et informent des possibilités de financement ;
- un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CÉP) ;
- son entreprise (pour les salariés) ;
- France Travail (pour les demandeurs d'emploi).

### **Condition d'accès**

Quel que soit son âge, sa nationalité, son niveau de formation, la nature de son contrat (CDI ou CDD, à temps plein ou à temps partiel), un salarié peut avoir accès au dispositif de VAE à condition qu'il puisse justifier d'au moins un an d'expérience cumulée (équivalent à 1607 heures) en France ou à l'étranger en rapport direct avec les exigences du référentiel de la certification visée.

Plus précisément, et quel(s) que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification, pour demander la validation des acquis de son expérience il faut :

- avoir exercé des activités professionnelles salariées (CDI, CDD, intérim), non salariées, bénévoles ou de volontariat, ou inscrites sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport ;
- ou avoir exercé des activités dans le cadre de responsabilités syndicales (par exemple, les délégués syndicaux), d'un mandat électoral local ou d'une fonction électorale locale.

Ces activités doivent avoir un rapport direct avec le contenu de la certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) visée.

Les activités réalisées en formation en milieu professionnel, peuvent être prises en compte au titre de l'expérience requise, ainsi que les périodes d'activité réalisées en milieu professionnel avec l'accompagnement d'un tuteur. La durée de ces périodes doivent représenter moins de la moitié de la durée des activités prises en compte. Il s'agit notamment de :

- la période de formation en milieu professionnel (PFMP) ou le stage pratique d'une formation diplômante ;
- la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- la période de formation pratique en milieu professionnel du contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation ou du contrat unique d'insertion (CUI).
- L'expérience acquise lors de ces périodes de formation doit être en rapport direct avec le diplôme ou le titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

## **Modalités de la VAE**

### **➤ Pendant le temps de travail**

#### **– À l'initiative de l'employeur**

L'employeur peut inscrire ce type d'actions dans son plan de développement des compétences.

La rémunération et la protection sociale sont maintenues et le salarié n'a pas besoin d'autorisation d'absence.

Les frais des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience sont pris en charge par l'employeur et, pour les entreprises de moins de 50 salariés, peuvent être pris en charge par l'opérateur de compétences de l'employeur.

Une convention est conclue entre le salarié candidat à une validation des acquis de l'expérience, l'organisme ou chacun des organismes intervenants et le ou les financeurs. Elle précisera notamment : le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle visé, la période de réalisation et les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE.

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, d'actions de VAE notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

#### **– À l'initiative de l'employeur ou du salarié**

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre du dispositif de reconversion ou la promotion par alternance – PRO A. Ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Ce

dispositif concerne l'obtention de certifications mentionnées sur une liste définie dans l'accord de branche étendu dont relève l'employeur (se renseigner auprès des services de ressources humaines ou de l'opérateur de compétences dont relève l'employeur).

Pour y accéder, le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification correspondant au niveau de la licence.

Le salarié n'a pas besoin d'autorisation d'absence et peut entamer une démarche de VAE après avoir signé un avenant à son contrat de travail qui précise la durée et l'objet de PRO A.

Sa rémunération et sa protection sociale sont maintenues. Les frais des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience sont pris en charge par l'opérateur de compétences de l'employeur. Une convention est conclue entre le candidat à une validation des acquis de l'expérience, l'organisme ou chacun des organismes intervenants et le ou les financeurs.

### **– À l'initiative du salarié**

#### **Congé VAE**

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre d'un congé VAE.

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer à la session d'évaluation et s'y préparer.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination du ministère ou de l'organisme qui délivre la certification et le cas échéant, celle de l'organisme en charge de l'accompagnement à la préparation à la validation des acquis de l'expérience ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

Le salarié joint à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours suivant la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant un an à l'exception des candidats ayant obtenu une ou plusieurs parties de certification pour le passage d'une évaluation complémentaire devant le jury.

Pendant le congé, la rémunération et la protection sociale du salarié sont maintenues. Au terme du congé pour VAE, le bénéficiaire transmet sur demande de son employeur, et, le cas échéant, de l'organisme financeur des frais, tout justificatif attestant de sa participation aux actions de validation des acquis de l'expérience fourni par les organismes intervenants.

Une personne qui a été titulaire de CDD (contrat à durée déterminée) a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions qu'un salarié en CDI. Toutefois, les actions de validation des acquis de l'expérience se déroulent en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié en CDD et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail. Dès lors qu'il a obtenu une autorisation d'absence de son employeur, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation pour financer les frais inhérents aux actions de VAE.

### **Compte personnel de formation (CPF)**

Le salarié qui souhaite mobiliser son CPF pour suivre en tout ou partie des actions permettant de faire valider les acquis de son expérience, sans demander de congé VAE, doit adresser une autorisation d'absence à son employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

En cas d'acceptation de l'employeur, la rémunération et la protection sociale du salarié sont maintenues.

Si un accord collectif d'entreprise ou de groupe le définit, l'employeur peut s'engager à financer certaines actions en abondant le compte personnel des salariés. Dans ce cas, l'employeur peut prendre en charge l'ensemble des frais et se faire rembourser auprès de l'organisme gestionnaire du CPF les sommes correspondant à la participation du salarié dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel.

#### **➤ Hors temps de travail**

Les frais des actions de validation des acquis de l'expérience réalisées hors temps de travail (RTT, temps libre, congé VAE ou autres congés : parental, proche aidant, excepté congés payés) peuvent être pris en charge par :

– **L'employeur ou l'opérateur de compétences** dont il relève dans le cadre,

- du Plan de développement des compétences si ces modalités sont prévues par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche. En l'absence d'accord collectif, la prise en charge est limitée à 30 heures par an ou à 2 % du forfait pour le salarié dont la durée de travail est fixée au forfait en jours ou en heures.
- de la reconversion ou de la promotion par alternance dans la limite de 30 heures par an ou de 2 % du forfait pour le salarié dont la durée de travail est fixée au forfait en jours ou en heures (en complément, cf. supra, les modalités d'accès à PRO A).

Ces deux dispositifs nécessitent l'accord écrit du salarié qui peut le dénoncer dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Une convention est conclue entre le candidat à une validation des acquis de l'expérience, l'organisme ou chacun des organismes intervenants et le ou les financeurs.

## – Le salarié

- en mobilisant son compte personnel de formation : aucune autorisation d'absence ou de justification de congé n'est requise. L'acceptation des conditions générales d'utilisation du service dématérialisé gestionnaire du compte tient lieu de convention.
- en autofinancement : une convention est conclue entre le salarié et l'organisme ou chacun des organismes intervenants.

## Les étapes de la VAE

### ➤ ÉTAPE 1 - INFORMATIONS ET CHOIX DE LA CERTIFICATION

La première étape consiste à bien identifier la certification la plus adaptée au projet : choix du diplôme, titre ou CQP correspondant le mieux aux compétences ou expériences.

Lorsque la certification est identifiée, prendre contact avec le ou les organismes certificateurs pressentis afin de :

- S'assurer que la certification correspond bien aux besoins de l'entreprise et du salarié
- D'obtenir des informations sur le déroulement d'une VAE et des conditions de recevabilité des demandes.

### ➤ ÉTAPE 2 - REMPLIR ET DÉPOSER UN DOSSIER DE RECEVABILITÉ

Le dépôt de la « demande de recevabilité à la validation des acquis de l'expérience », via un formulaire (Cerfa n°12818\*02), est la première véritable étape de la démarche de VAE.

Ce formulaire est à télécharger (sur [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), [service-public.fr](http://service-public.fr) ou [vae.gouv.fr](http://vae.gouv.fr)) puis à déposer auprès de l'organisme qui délivre la certification choisie (appelé organisme certificateur).

L'objectif de ce dossier est de vérifier la recevabilité de la candidature. C'est à dire examiner que l'ensemble des critères pour obtenir une VAE est conforme. L'organisme doit notifier sa décision dans les deux mois à compter de la réception du dossier complet.

### ➤ ÉTAPE 3 - CONSTITUER UN DOSSIER VAE

Le candidat doit en général :

- Décrire son expérience professionnelle et/ou extraprofessionnelle (fonctions et activités exercées, responsabilités, contexte), y compris dans le cadre de périodes de formation en entreprise ;
- Analyser sa pratique professionnelle à partir de situations rencontrées ;
- Joindre des éléments de preuve (des exemples d'actions de tâche) permettant de démontrer la réalité et la nature de son expérience.

## ➤ ÉTAPE 4 - SOUTENIR UN DOSSIER DEVANT UN JURY

Le jury est constitué afin d'évaluer la cohérence entre les compétences acquises par le candidat à la VAE au cours de son expérience et de vérifier si elles correspondent bien à celle exigées par le diplôme. Chaque organisme certificateur fixe ses propres modalités d'évaluation (examen du dossier, entretien, mise en situation professionnelle).

Le salarié peut se faire accompagner dans la rédaction de son dossier et pour se préparer aux sessions d'évaluation par l'organisme certificateur ou par un autre prestataire externe.

### **Financement**

Le coût de la VAE est variable d'un projet à l'autre, selon la certification visée, les modalités d'accompagnement et de validation de l'organisme certificateur, ainsi que, les actions mises en œuvre dans l'entreprise. Les frais liés aux actions de VAE peuvent, sous certaines conditions, être pris en charge par l'entreprise et les organismes financeurs de la formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), la VAE est à la charge de l'entreprise, avec un soutien financier possible de l'Opco EP portant sur :

- Les frais afférents à l'accompagnement du candidat (par l'organisme certificateur ou un prestataire externe) ;
- Les frais afférents à la validation par l'organisme certificateur (frais d'examen du dossier de recevabilité) ;
- Les frais occasionnés par les formations obligatoires ou complémentaires recommandée, le cas échéant, par l'organisme certificateur ou le ministère ;
- Les frais de jury organisé par un ministère ou un organisme certificateur privé ;
- Les frais annexes (transport, restauration, hébergement du salarié).

Les critères de prise en charge sont consultables sur le site internet de l'OPCO EP : <https://www.opcoep.fr/>

## **Article 5.2 – Dispositifs d'insertion et de formation par l'alternance**

### **Article 5.2.1 – Contrats de professionnalisation**

#### **Définition**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.



Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il peut être conclu :

- soit à durée indéterminée : l'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée conclu pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

### **Formations éligibles**

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue :

diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP ;

- certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

### **Public**

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

### **Durée du contrat de professionnalisation**

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

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires visés par le code du travail :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus de 1 an quel que soit leur âge ;
- bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

De même, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'une formation visant une certification inscrite au RNCP.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

– si le salarié n'a pu obtenir la qualification engagée 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 pendant la durée nécessaire à une nouvelle présentation à l'examen ;

– si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

### **Durée de la formation à l'extérieur**

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, sans être inférieure à 150 heures.

Elle peut être portée jusqu'à 35 % lorsque la nature de la qualification préparée l'exige.

### **Rémunération**

La rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est celle prévue par la législation en vigueur, en prenant pour référence le salaire minimum conventionnel si celui-ci est supérieur au salaire minimum de croissance (Smic).

Pour rappel, la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation prévue par la législation est la suivante :

<b>Age du bénéficiaire</b>	<b>Rémunération minimale si la qualification est inférieure à celle d'un bac professionnel ou de titres professionnels équivalents</b>	<b>Rémunération minimale si la qualification est au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau</b>
<b>Moins de 21 ans</b>	<b>55 % du Smic</b>	<b>65 % du Smic</b>
<b>De 21 à 25 ans révolus</b>	<b>70 % du Smic</b>	<b>80 % du Smic</b>
<b>26 ans et plus</b>	<b>100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)</b>	<b>100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)</b>

### **Financement par l'OPCO**

La CPNE fixe le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation par l'OPCO.

## Article 5.2.2 – Contrat d'apprentissage

### Définition

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

### Public visé

#### ➤ Âge minimum

L'apprenti doit être âgé au **minimum** de **16 ans**.

Il est toutefois possible d'être apprenti à **15 ans** si l'âge est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile Du 1er janvier au 31 décembre.

Le jeune doit avoir terminé son année de 3e.

#### ➤ Âge maximum

L'apprenti doit être âgé au **maximum** de **29 ans révolus** (30 ans moins 1 jour).

L'apprenti peut être âgé au maximum de **35 ans révolus** (36 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- Apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire

Dans ces cas, **il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.**

#### ➤ Dérogations à l'âge maximum

Il n'y a **pas d'âge maximum** dans les cas suivants :

- Apprenti reconnu travailleur handicapé
- Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme
- Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau
- Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen

## **Durée**

Le contrat d'apprentissage peut être conclu :

- à durée limitée (CDD) de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée et jusqu'à 4 ans dans les cas suivants :
  - situation de handicap ;
  - inscription sur la liste officielle des sportifs de haut niveau ;
  - échec à l'obtention du titre ou diplôme visé par le contrat.
- à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage de durée équivalente à celle d'un CDD (voir ci-dessus).

À l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié est déterminée par les dispositions du Code du travail relatives au CDI courant avec, toutefois, une particularité : l'interdiction de prévoir une période d'essai.

À titre dérogatoire, la durée du cycle de formation peut être réduite ou augmentée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises par ce dernier (lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire, d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire). La durée doit alors être fixée par une convention tripartite signée entre le CFA, l'employeur et l'apprenti, à annexer au contrat d'apprentissage.

La durée du contrat peut être réduite si l'apprenti :

- achève une formation suivie pendant au moins 1 an en contrat de professionnalisation, en contrat d'apprentissage ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet;
- est déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants (dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à l'autorisation administrative du recteur d'académie);
- obtient la qualification préparée dans le cadre du contrat d'apprentissage avant le terme de celui-ci;
- n'a pas d'employeur lors du début du cycle de formation, alors la durée du contrat d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle (dans la limite de 3 mois);
- retrouve un autre employeur après une rupture anticipée de son contrat initial, la durée de ce second contrat peut alors être inférieure à 6 mois.

## **Politique de la branche en matière d'apprentissage**

- Les parties signataires souhaitent promouvoir le recours au contrat d'apprentissage qui constitue une voie appropriée pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi,

elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

- Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein.
- Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin de disposer de moyens nécessaires pour le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les parties incitent toutes les entreprises de la branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCO désigné par la branche en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

### ***Article 5.2.3 – Tuteur et maître d'apprentissage***

#### **Rôle du tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation**

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 2 personnes en contrat de professionnalisation et en période de professionnalisation.

Afin d'améliorer l'accueil en entreprise et le suivi des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, il est décidé d'encourager la formation tutorale, dans des conditions délimitées par la CPNEFP, au moyen notamment d'incitations financières.

#### **Rôle du maître d'apprentissage pour les salariés en contrat d'apprentissage**

Le maître d'apprentissage a pour principale fonction de contribuer, en liaison avec le CFA, à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre recherché par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié, remplissant la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à savoir :

– les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

– les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

– les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Un maître d'apprentissage peut suivre deux apprentis. Peut s'y ajouter un apprenti dont la formation a été prolongée après échec à l'examen. Dans tous les cas, l'employeur doit veiller à la formation du maître d'apprentissage.

L'OPCO peut participer au financement de ces dépenses de formation.

#### **ARTICLE 5.2.4 – PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI (POE)**

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un ou plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCO.

La préparation opérationnelle à l'emploi peut être individuelle (POEI) ou collective (POEC). Elle vise les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, qu'ils soient indemnisés ou non.

La POEI peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

### **Article 5.3 – Outils d'information et orientation tout au long de la vie**

#### **Article 5.3.1 – Conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Tous les salariés ont accès, s'ils le souhaitent, au CEP pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

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 CPF.

Le CEP est une prestation gratuite et confidentielle.

La personne peut s'adresser, selon sa situation, à l'un des opérateurs CEP suivant :

– à France Travail

- à l'Association pour l'emploi des cadres (Apec)
- à la Mission locale
- à Cap emploi
- à un opérateur choisi par France Compétences

Les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au CEP par l'employeur, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

### ***Article 5.3.2 - Entretien professionnel***

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés, par leur employeur, qu'ils bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel dans un délai raisonnable.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et en principe sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

L'entretien professionnel doit se dérouler de manière distincte de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts. Dans ce cas, l'entretien professionnel doit être obligatoirement effectué en premier lieu.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel
- d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois ;
- d'un mandat syndical ;
- d'un congé de création d'entreprise ;
- d'un congé à but humanitaire.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

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 des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises et les salariés peuvent s'appuyer sur les guides élaborés par l'OPCO et disponibles sur son site internet (<https://www.opcoep.fr/>).

### **Article 5.3.3 - Bilan de compétences**

#### **Définition**

Le bilan de compétences permet :

- d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations d'une personne ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

#### **Modalités**

Les bilans de compétences sont éligibles au **compte personnel de formation (CPF)**

- Lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### **Déroulement**



La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est **au maximum de 24 heures**. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

**Le bilan comprend obligatoirement trois phases** sous la conduite d'un prestataire extérieur. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

**Une phase préliminaire a pour objet :**

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

**Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :**

- Soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- Soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

**Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :**

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un **document de synthèse**. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire.

### **Financement**

Le bilan de compétences du salarié peut être financé via :

- Le plan de développement de compétences de l'employeur ;
- Le CPF du salarié avec abondement possible de l'employeur ;
- L'autofinancement.

### ***Article 5.3.4 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences***

Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, afin notamment de :

– préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;

– sécuriser les parcours professionnels.

Il est accessible par son titulaire sur le site le site [https:// www. moncompteformation. gov. fr/ espace-prive/ html/ #/](https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/).

### ***Article 5.3.5 - Information des salariés et rôle des instances représentatives du personnel***

Chaque entreprise définit les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance de ses salariés les actions de formation ou d'accompagnement proposées ou mises en œuvre.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de la communication réalisée par l'OPCO à destination des entreprises de moins de 50 salariés et de leurs salariés, via le site internet de l'opérateur et de tout autre modalité d'information.

Les signataires rappellent par ailleurs que, dans les entreprises où existent des institutions représentatives du personnel, le comité social et économique doit délibérer chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

### **Article 5.4 - Modalités pédagogiques de la formation (présentiel/FOAD/AFEST)**

Les modalités pédagogiques des actions de formations peuvent prendre différentes formes.

#### **Actions de formation en présentiel**

Les actions de formation en présentiel consistent à réunir dans un même lieu, pendant une durée prédéterminée, des apprenants et un formateur.

Elles peuvent intégrer du digital dans les pratiques d'animation (quiz, réalité virtuelle, etc.).

#### **Actions de formation en situation de travail (AFEST)**

L'AFEST est une action de formation formelle qui a pour matériau pédagogique premier la situation de travail. Elle implique par conséquent une analyse du travail préalable et un aménagement de la situation de travail à des fins pédagogiques. Il s'agit d'un parcours pédagogique visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable.

Ses conditions de mise en œuvre sont précisées à l'article D. 6313-3-2 du code du travail.

#### **Action de formation ouverte à distance (FOAD)**

La mise en œuvre d'une action de formation, en tout ou partie, à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

L'accompagnement doit tenir compte de l'aisance de l'apprenant dans l'usage du numérique, de la complexité, du volume et du niveau du contenu, mais aussi de la facilité de navigation et de l'usage des outils et du besoin d'assistance technique dans le cadre du parcours.

L'entreprise veille à ce que l'apprenant dispose d'un environnement approprié au suivi de la formation et facilite l'appropriation des outils numériques afin de notamment réduire la fracture numérique.

Cette assistance peut être proactive ou réactive, synchrone ou asynchrone. Elle peut être réalisée par des formateurs, des experts, des pairs, des managers...

## **Article 5.5 – Promotion des métiers et des cursus, communication et partenariats**

La branche a intégré la Plateforme « Bouge ton avenir » pour promouvoir les métiers et les formations : <https://bouge-ton-avenir.fr/>

Ella a également créé un site de branche informatif : <https://branche-independants-habillement-textile.fr/>

Les partenaires sociaux encouragent le développement de tout partenariat national ou régional notamment avec les acteurs de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de l'orientation professionnelle et de l'insertion.

Ils souhaitent développer plus avant des actions de valorisation des métiers et des compétences, et de communication sur les métiers en tension et/ou en lien avec les priorités de la branche.

La mise en place et le suivi de ces actions sont confiées à la CPNEFP.

## **Article 6 - Financement de la formation**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution unique à la formation et à l'alternance :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,55 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 11 salariés ou plus : 1 % de la masse salariale.

Cette contribution est dédiée au financement :

- de l'alternance ;
- du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du compte personnel de formation.

## **Article 7 - Instances**

### **Article 7.1 – CPNEFP**

La CPNEFP est définie par l'[accord du 23 avril 1996](#).

### **Article 7.2 – OPMQ**

L'OPMQ de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

La CPNEFP pourra ainsi faire appel à l'OPMQ afin de recueillir toutes données sur la cartographie et le répertoire des métiers, la prospective et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qualifications et compétences.

Son pilotage est assuré par la CPNEFP qui commande des travaux à l'observatoire.

Le financement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCO, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'OPMQ a créé un site d'information : <https://branche-independants-habillement-textile.fr/>

## **Article 8 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

## **Article 9 - Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## **Article 10 - Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

## **Article 11 - Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

A Paris, le 19 septembre 2024  
(suivent les signatures)

<b>Pour la CNDL</b>	
<b>Pour la Fédération Nationale de l'Habillement</b>	
<b>Pour la Fédération CFTC commerce, services et forces de vente</b>	
<b>Pour la Fédération des employés et des cadres FO</b>	
<b>Pour la Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC</b>	
<b>Pour la Fédération des services CFDT</b>	