

Brochure n° 3098

Convention collective nationale

IDCC : 247. – **INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT
INDUSTRIE DE LA BRETELLE ET DE LA CEINTURE**
(15^e édition. – **Novembre 2003**)

AVENANT N° 1 DU 18 OCTOBRE 2005
À L'ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2004
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0551316M*
IDCC : 247

Article 1^{er}

L'article 2 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 2

Le financement de la formation professionnelle

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises dans le cadre d'une politique de formation de l'industrie de l'habillement, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

2.1. Entreprises employant au moins 20 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2005, la participation de ces entreprises s'élève à 1,6 % de la masse salariale se décomposant en :

- 0,5 % au titre du financement des priorités professionnelles, des contrats ou périodes de professionnalisation, du tutorat, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des actions d'information et du fonctionnement des centres de formation d'apprentis à verser au FORTHAC ;
- tout ou partie du 0,9 %, avec un minimum de 0,4 %, au titre du financement de la formation professionnelle continue à verser au FORTHAC ;
- 0,2 % au titre du financement du congé individuel de formation à verser au FONGECIF.

2.2. Entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2005, la participation de ces entreprises s'élève à 1,05 % de la masse salariale se décomposant en :

- 0,15 % au titre du financement des priorités professionnelles, des contrats ou périodes de professionnalisation, du tutorat, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des actions d'information et du fonctionnement des centres de formation d'apprentis à verser au FORTHAC ;
- tout ou partie du 0,9 %, avec un minimum de 0,4 %, au titre du financement de la formation professionnelle continue à verser au FORTHAC.

2.3. Entreprises employant moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2005, la participation de ces entreprises s'élève à 0,55 % et doit être intégralement versée au FORTHAC.

Cette participation financière se décompose en :

- 0,15 % au titre du financement des contrats ou périodes de professionnalisation, du tutorat, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des actions d'information et du fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- 0,40 % à compter au titre du financement du plan de formation, du droit individuel à la formation, de l'allocation de formation prévue au 2^e alinéa de l'article L. 932-1-III du code du travail et de toute autre action de formation des salariés.

2.4. Effets de l'accroissement des effectifs sur la participation des entreprises

Les modifications des taux de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue lorsqu'elles passent les seuils de 10 ou de 20 salariés sont réglées conformément aux dispositions prévues par l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005.

Article 2

L'article 4 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 4

Droit individuel à la formation

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, bénéficient, par année civile, d'un droit individuel à la formation égal à 20 heures pour les salariés à temps plein ou calculé *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Lorsque les droits à DIF d'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sont calculés *pro rata temporis*, ils sont arrondis à l'entier supérieur.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et ayant au moins 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, bénéficient d'un droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis*.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée sont au maximum de 120 heures soit au terme d'une période de 6 ans pour les salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, les droits au droit individuel à la formation peuvent être cumulés annuellement sans limitation de durée tout en ne pouvant dépasser 120 heures au total.

Cette durée maximale de 120 heures du droit individuel à la formation s'entend à défaut d'une utilisation totale ou partielle de son droit pour le salarié.

Tout salarié engagé par contrat à durée indéterminée en cours d'année aura, au titre de l'année civile considérée, un droit à DIF calculé *pro rata temporis* par mois civil complet entre la date d'embauche et le 31 décembre.

Ce droit sera utilisable par le salarié dès l'acquisition de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise.

Les parties signataires décident de mettre en place un dispositif de calcul des droits à DIF acquis en 2004 par les salariés présents dans l'entreprise à la date du 7 mai 2004 et toujours présents au 31 décembre 2005.

Au titre de la période du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, les droits à DIF sont calculés *pro rata temporis* et arrondis à 14 heures pour un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.

En conséquence, sous réserve d'une utilisation de tout ou partie des droits intervenue avant le 31 décembre 2005, un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein bénéficiera à compter du 1^{er} janvier 2006 de 34 heures de droits à DIF.

Les formations éligibles au droit individuel à la formation sont soit :

- des actions de promotion ou de qualification ;
- des actions permettant l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances ;
- des actions de formation permettant d'obtenir soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche ;
- des actions relevant des priorités professionnelles telles que définies à l'article 1^{er} du présent accord.

L'initiative de mise en œuvre du droit individuel à la formation appartient au salarié et nécessite l'accord de l'employeur.

Le choix de l'action de formation doit être arrêté par accord entre le salarié et l'entreprise et constaté par écrit.

Les frais de formation et d'accompagnement correspondant à l'action suivie dans le cadre du droit individuel à la formation sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation peuvent venir en complément de celles relevant du plan de formation de l'entreprise ou de celles relevant de la période de professionnalisation.

Elles pourront, sur proposition faite par l'employeur et acceptée par le salarié, être réalisées sur le temps de travail, en totalité ou partiellement, afin de répondre, si nécessaire, aux besoins d'organisation de l'entreprise.

Dans le cas où tout ou partie de la formation suivie au titre du droit individuel à la formation est réalisée hors du temps de travail, chaque heure donne lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue au 2^e alinéa de l'article L. 932-1-III, du code du travail qui est égale à 50 % de la rémunération nette de référence calculée conformément aux dispositions réglementaires.

Pour les heures de formation réalisées pendant le temps de travail, l'entreprise assurera au salarié le maintien de sa rémunération conformément aux dispositions de l'article L. 932-1-I du code du travail.

Les sommes correspondant à l'allocation de formation ou au maintien de la rémunération sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent que les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont réglés, lors du départ du salarié de l'entreprise, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 922-6 du code du travail.

Elles soulignent de plus la nécessité d'une information régulière des salariés sur leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation qui doit intervenir une fois par an.

Pour ce faire elles recommandent aux entreprises de donner cette information aux salariés :

- soit lors de l'entretien professionnel visé à l'article 15 du présent accord et d'indiquer le nombre d'heures sur le relevé de conclusion établi à l'issue de cet entretien ;
- soit de la mentionner sur le premier bulletin de paie ou sur un document annexé, qui suit la date anniversaire de l'acquisition.

Les parties signataires conviennent d'une négociation ultérieure portant sur les modalités d'ouverture des droits au titre du droit individuel à la formation en cas de congé parental d'éducation.

Article 3

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 18 octobre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Union française des industries de l'habillement pour ;
Fédération française du prêt-à-porter féminin ;
Fédération française des industries de chemiserie-lingerie ;
Fédération française des industries du vêtement masculin ;
Fédération française de la lingerie et du balnéaire ;
Fédération des industries diverses de l'habillement.

Syndicats de salariés :

Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile
CFDT ;

Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de
l'habillement CFE-CGC ;

Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de
l'habillement CFTC ;

Fédération textile-habillement cuir CGT ;

Fédération générale des cuirs, textile, habillement Force ouvrière.