Avenant

Avenant n° 30 du 3 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Préambule

Les parties signataires s'accordent sur l'importance qu'elles attachent à la formation professionnelle, dans le nouveau contexte législatif issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Le présent accord est notamment conclu dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

Cet accord a pour objet de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue de la branche et de créer les conditions d'une plus forte mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Il est destiné en particulier à permettre aux entreprises de la branche de favoriser le maintien dans l'emploi par l'adaptation des salariés tant au changement des techniques qu'à l'évolution des emplois, mais, plus généralement, l'accès à la certification, l'évolution et l'accompagnement des parcours professionnels.

Il prévoit en outre un certain nombre de moyens permettant aux salariés des entreprises de la branche de développer des connaissances, des compétences, des savoir-faire et des qualifications leur conférant les capacités d'adaptation aux évolutions des métiers et des emplois. Ces moyens de formation permettent ainsi de réaliser la formation nécessaire aux entreprises et de répondre aux aspirations des salariés en termes d'évolution de leurs connaissances, compétences, aptitudes professionnelles et de promotion sociale.

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord de branche sur tous les points touchant à la mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du code du travail, et ce conformément aux articles L. 2253-1 et suivant de celui-ci. Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant dans le présent accord de branche.

Titre Ier Champ d'application

Le champ d'application du présent accord s'applique sur le territoire national et les régions d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, sous réserve pour ces derniers du respect des dispositions du livre V de la sixième partie du code du travail.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activité visés à l'article 2 du chapitre Ier « Dispositions communes » de la convention collective nationale des entreprises de distribution directe, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française sous les codes NAF 73. 11Z et/ ou 73. 12Z.

Titre II Orientations de la formation professionnelle privilégiées par la branche

Les parties signataires affirment leur souhait de mettre en place les moyens adaptés pour permettre aux entreprises de la branche de développer la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Cet objectif s'inscrit dans la détermination par la branche, d'une part, de publics spécifiques et, d'autre part, de grandes orientations en matière de formation professionnelle, de nature à permettre l'amélioration des qualifications des salariés au sein des entreprises de distribution directe.

Il a également pour objet une plus grande dynamique d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi dans l'entreprise ainsi qu'à leur insertion dans le cadre d'une éventuelle reconversion.

Article 1er

Publics spécifiques

Les parties signataires souhaitent identifier des publics spécifiques, pour lesquels les possibilités d'accès aux différents dispositifs de formation sont encouragés, à savoir :

– les salariés pour lesquels seraient identifiés des besoins de formation afin de remplir l'objectif des entreprises en matière d'égalité hommes-femmes, tel que rappelé au chapitre IV du titre III du présent accord ;

– les salariés reconnus handicapés par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel AGEFIPH ;

– les salariés visés par une mesure impliquant un changement de métier et ceux nouvellement promus à des fonctions d'encadrement ;

– les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle et se trouvant en difficulté pour le maintien dans leur emploi, ainsi que les salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant bénéficié d'aucune évolution de carrière ;

– les salariés venant d'achever un mandat syndical de plus de 2 ans et ne reprenant pas de mandat, ou assumant un mandat depuis plus de 2 ans et qui reprennent de façon plus importante leur activité professionnelle dans l'entreprise, et pour lesquels une formation de remise à niveau professionnelle est rendue nécessaire ;

– les salariés n'ayant pu accéder au cours des 3 dernières années civiles à une action de formation reconnue au titre de la formation professionnelle continue ;

– les salariés revenant d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

Article 2

Orientations privilégiées de formation

Les orientations privilégiées par la branche professionnelle en matière de formation consistent à, sans que l'ordre de cette énumération ne revête un caractère préférentiel :

– renforcer la maîtrise des savoirs fondamentaux (lire, écrire, interpréter, comptabiliser) et le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;

– permettre la maîtrise des évolutions technologiques et des modes d'organisation du travail ;

– développer les aptitudes au management et former les personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou d'encadrement ;

– favoriser les moyens de reconversion du personnel dans l'objectif de préserver l'emploi.

Ces orientations privilégiées de formation sont examinées régulièrement, au regard notamment des informations et études traitées au sein de l'observatoire des métiers et des qualifications créé à l'article 14 du titre IV du présent accord, au niveau de la branche professionnelle, dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle. Elles doivent inspirer, dans toute la mesure du possible et en tenant compte des particularités de chaque entreprise, le plan annuel de formation établi conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Titre III Accès des salariés à la formation

Chapitre Ier Information et orientation du salarié tout au long de sa vie professionnelle

Les parties signataires demandent aux organismes et instances compétents de la branche professionnelle (CPNEFP, AFDAS...) de rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants, afin de leur permettre, s'ils le souhaitent, d'agir sur leur parcours professionnel.

Article 3

Orientation et évolution professionnelles des salariés

Confidentialité

Les contenus des divers entretiens et orientations ainsi que les modalités de déroulement définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur sont soumis à la confidentialité.

Article 3.1

Entretien professionnel

En application de l’article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l’effectif de l’entreprise, doit bénéficier d’un entretien professionnel, tous les 2 ans, à compter du 6 mars 2014. A l’occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L’entretien professionnel ne porte pas sur l’évaluation du travail du salarié qui, elle, relève des autres formes d’entretien mises en place par l’employeur (entretien annuel d’évaluation …).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l’issue d’un congé de maternité, d’un congé parental d’éducation, d’un congé de soutien familial, d’un congé d’adoption, d’un congé sabbatique, d’une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l’article L. 1222-12 du code du travail, d’une période d’activité à temps partiel au sens de l’article L. 1225-47 du même code, d’un arrêt longue maladie prévu à l’article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l’issue d’un mandat syndical.

3.1.1. Mise en œuvre

L’entretien professionnel est consacré aux perspectives d’évolution professionnelle du salarié, notament en termes de qualifications et d’emploi.

Il porte notamment pour le salarié sur :

– ses perspectives d’évolution dans l’emploi occupé ;

– ses perspectives d’évolution professionnelle dans l’entreprise ;

– ses possibilités d’accès à la formation ;

– les utilisations possibles de son compte personnel de formation ;

– ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

A l’issue de chacun des entretiens professionnels menés tous les 2 ans par l’employeur, celui-ci donne lieu à la rédaction d’un document, proposé à la cosignature des parties, dont une copie est obligatoirement remise au salarié. Un modèle peut être fourni par l’OPCA, sur demande de l’entreprise ou du salarié.

Ce document doit contenir :

– le motif de l’entretien ;

– la date ;

– le nom du responsable de l’entretien ;

– les échanges tenus au cours de l’entretien ;

– les décisions envisagées sur l’évolution professionnelle et les actions de formation.

La convocation à l’entretien professionnel doit préciser l’heure et le lieu de l’entretien. Il doit se dérouler sur le temps et le lieu de travail habituels. Le salarié peut refuser de se

présenter à l'entretien. Le salarié doit être prévenu du déroulement de l'entretien professionnel au moins 10 jours à l'avance, en même temps que lui sera communiquée une copie du formulaire ou de tout autre document établi à l'effet du déroulement de cet entretien ainsi que le nom de la personne en charge de recevoir le salarié pour cet entretien. Le formulaire ou document, préalablement remis, doit permettre de formaliser, à l'issue de l'entretien professionnel, les conclusions émises par les participants.

Le manager est l'interlocuteur le plus pertinent pour réaliser l'entretien professionnel, qui peut, si besoin, échanger avec le DRH du périmètre.

Les signataires du présent accord conseillent à l'employeur de préparer en amont cet entretien afin de faire un point sur les évolutions passées du salarié et d'envisager son avenir. De même, il est fortement conseillé au salarié de préparer son entretien en amont. Pour cela, il doit disposer d'un certain nombre d'éléments :

– une notice explicative détaillant l'objet de l'entretien et sa finalité qui sera établie par la CPNE ;

– le modèle de formulaire prérempli ;

– une présentation des différents dispositifs de formation accessibles.

Ces informations sont remises au plus tard au moment de la convocation et seront également consultables par le salarié dans un support disponible dans le bureau du RPF. Si le salarié souhaite communiquer son adresse mail, ces informations seront également envoyées par mail à sa demande.

Le salarié a la faculté de préparer son entretien professionnel pendant son temps de travail, suivant les modalités qui sont définies par l'entreprise. La durée de l'entretien professionnel, incluant le cas échéant des temps de trajet supplémentaires et spécifiques lorsque l'entretien professionnel ne se déroule pas sur le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, est assimilée à du temps de travail effectif.

Les entreprises sont incitées à former les salariés réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

3.1.2. Gestion de parcours sur 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux au bout de 6 ans donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les 2 ans d'un entretien professionnel et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

– suivi au moins une action de formation ;

– acquis des éléments de certification par la formation ou par la voie de la VAE ;

– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Il est remis au salarié un passeport orientation-formation.

3.1.3. Application de l’abondement dit « correctif »

Dans toutes les entreprises, lorsque au cours des 6 années mentionnées ci-dessus le salarié n’a pas bénéficié des entretiens prévus tous les 2 ans et d’au moins deux des trois mesures citées dans le deuxième paragraphe de l’article 3.1.1, l’employeur, en application de l’article L. 6323-13 du code du travail, est tenu de procéder à un abondement, au titre du compte personnel de formation (CPF) de l’intéressé, à hauteur de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel.

Cet abondement donne lieu à un versement auprès de l’AFDAS avant le 1er mars de chaque année, calculé sur la base d’un taux horaire de 30 € conformément au chapitre II de l’article R. 6323-3 du code du travail.

3.2. Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service gratuit, accessible à tous les salariés de la branche de la distribution directe, ainsi qu’aux salariés de la branche devenus demandeurs d’emploi (CDI, CDD), qui restent seuls décideurs sur le choix de l’organisme habilité à cet effet, selon les régions et leur parcours professionnel : Pôle emploi, APEC, OPACIF.

Ce conseil se déroulera sur trois niveaux :

– un accueil individualisé ;

– un conseil personnalisé ;

– un accompagnement d’un véritable référent spécialisé en formation professionnelle. Un document récapitulatif sera remis au candidat.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire :

– de disposer d’un temps d’écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d’un suivi par un référent dans les différentes phases du conseil en évolution professionnelle ;

– d’accéder à une information individualisée ;

– d’élaborer une stratégie d’évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;

– de vérifier sa faisabilité ;

– de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;

– de construire un plan d’actions permettant notamment d’identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Article 4

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle correspondant à des qualifications recherchées dans le secteur professionnel de la distribution directe, d'un titre à finalité professionnelle ou tout diplôme, sous réserve que ce titre ou ce diplôme figure dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'employeur accorde dans ce cadre 18 heures en plus des 24 heures autorisées par loi au titre du congé VAE, financées dans le cadre de la période de professionnalisation. (1)

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE et s'engagent à développer l'information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif de VAE et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle. A cet effet, les parties confient à la CPNE le soin de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche.
(1) Alinéa de l'article 4 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail. (Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 5

Information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de la CPNE et avec l'aide de l'AFDAS, en qualité d'OPCA et d'OPACIF de la branche professionnelle, une politique ambitieuse d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises.

A cet effet, la CPNE formule des recommandations à l'AFDAS et assure le suivi des conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

En particulier, les entreprises de distribution directe devront mettre en place des procédures d'information de leurs salariés, au moins une fois par an, sur leurs différents droits à formation, l'existence de l'AFDAS et les modalités à suivre pour bénéficier de la formation. Les parties signataires incitent les entreprises à adapter leurs procédures d'information aux différents types de population salariée (notice individuelle annexée aux bulletins de salaire, panneaux d'affichage sur les sites, réunions biannuelles).

En tout état de cause, les employeurs doivent informer tous les salariés, et plus particulièrement les salariés en contrat à durée déterminée, de leurs droits en matière de formation professionnelle, notamment au moyen du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Chapitre II Actions de formation tout au long de la vie professionnelle

Article 6

Plan de formation de l'entreprise
6.1. Principes

Le projet de plan de formation est élaboré annuellement ou, si un accord d'entreprise le prévoit, tous les 3 ans. Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle et tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer et des grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise.
Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation de l'entreprise concernant l'année précédente et l'année en cours et également sur le projet de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Pour la consultation sur le plan de formation, les informations suivantes doivent être apportées aux IRP :
– le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des 2 dernières années ;
– le nombre d'entretiens ayant conduit à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel (bilan au bout de 6 ans) ;
– le taux d'accès à la formation des salariés de l'entreprise ;
– le nombre de salariés ayant utilisé leur compte personnel de formation sur le temps de travail ainsi que le nombre d'abondements réalisé par l'entreprise ;
– les dépenses de formation de l'entreprise en pourcentage de la masse salariale.
Toutes ces informations sont présentées par genre et sont intégrées dans la base de données unique. Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur.
Il présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre, dans le cadre notamment de sa stratégie et des impacts sur les activités, les métiers, les emplois, les qualifications et les compétences.
Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un plan de formation tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle des entreprises définis dans le présent accord et de l'évolution des techniques dans l'entreprise ainsi que des évolutions des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles des salariés.
Pour ce faire, les parties signataires incitent les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNE en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévus par l'article 14 du présent accord.
Les parties signataires rappellent :
– que les institutions représentatives du personnel compétentes sont informées et/ ou consultées, lorsqu'elles existent, sur le plan de formation dans les conditions prévues par la loi du 5 mars 2014 ainsi que le décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014. De plus, la loi fixe une périodicité minimum de deux réunions par an, la seconde devant se tenir avant la fin de l'année précédant celle de l'exécution du plan de formation ;
– qu'afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet le chef d'entreprise communique 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée les documents prévus par les dispositions législatives (art. L. 2323-36 et suivants du code du travail). Le comité doit être consulté en cours d'année lorsque l'entreprise prend des décisions importantes en matière de formation professionnelle. Des documents sont également communiqués aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, lorsqu'il y en a.

6.2. Information des salariés

Chaque entreprise ou établissement recherchera les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance des personnels les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de formation de l'entreprise.

6.3. Caractéristiques du plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise est structuré en fonction de deux catégories d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (art. L. 6321-1 du code du travail) :
1. Celles consacrées à l'adaptation au poste de travail ainsi que celles liées au maintien ou à l'évolution dans l'emploi des salariés.
Ces actions de formation sont déterminées par l'entreprise ; elles sont réalisées sur le temps de travail du salarié et constituent du temps de travail effectif ; elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. Les formations relatives à cette catégorie d'actions sont :
– d'une part, celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée) ;
– d'autre part, celles qui ont pour objet d'assurer une formation permettant aux salariés de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois. Elles visent à apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre de leur emploi et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu des postes de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ ou des conditions de travail.
En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Dès lors, toute durée de formation qui dépasse la durée légale ou conventionnelle du travail entraîne le déclenchement du régime des heures supplémentaires.
Les employeurs doivent prendre en compte les obligations familiales particulières des salariés pour limiter le recours à ces heures de dépassement.
2. Celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés.
Il s'agit des formations qui visent à apporter au salarié des compétences qui ne peuvent pas être mises en œuvre immédiatement, au titre de sa qualification actuelle, et qui nécessitent une modification contractuelle de son contrat de travail.
Dans ce cadre, l'entreprise formalise par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux épreuves d'évaluation prévues.
Ces actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail et, dans ce cas, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération.
En cas de formation, en tout ou partie en dehors du temps de travail, les modalités suivantes sont applicables :
– ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
– le temps de formation hors temps de travail s'inscrit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou à 5 % du forfait pour les salariés en forfait jour annuel ;
– les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération mais au versement d'une allocation de formation, dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de

référence de l'intéressé.
Il est recommandé aux employeurs de prendre en compte les obligations familiales particulières des salariés pour limiter le recours à ces heures de dépassement.
Ces actions de formation en vue du développement des compétences ouvrent désormais droit à une reconnaissance des efforts du salarié et des engagements de l'employeur.
Elles doivent notamment donner lieu, conformément à l'article L. 6321-8 du code du travail, avant le départ en formation, à la prise d'engagements mutuels entre le salarié et l'entreprise :
– engagement pour le salarié à suivre avec assiduité la formation et à participer aux évaluations prévues ;
– engagement écrit par l'entreprise, sous réserve que le salarié ait satisfait à ses propres engagements ainsi qu'aux évaluations, de permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.
Pour autant, le salarié ne dispose pas d'un droit d'accéder à un poste, sauf engagement écrit pris par l'entreprise à ce titre, mais d'un droit de priorité d'accès à un poste disponible répondant à sa qualification. L'entreprise examine, le cas échéant, les conditions de rémunération attachées au nouveau poste ainsi que la nécessité ou pas d'une période probatoire qui sera, si elle existe, formalisée par écrit entre les parties en précisant la durée et le fait qu'à défaut de confirmation à l'issue de cette période, le salarié retrouve automatiquement ses fonctions antérieures, sur son ancien poste ou un poste équivalent.
Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article 6.3, ce maintien tient compte de la moyenne des rémunérations brutes variables versées au titre des 12 derniers mois précédant la date de départ en formation pour les salariés dont la rémunération variable est payée sur une base mensuelle.

Article 7

Compte personnel de formation (CPF)

7.1. Principe général

La loi du 5 mars 2014 a créé le compte personnel de formation à compter du 1er janvier 2015.
Le CPF est un droit ouvert à tout salarié, dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la retraite, et ce quelle que soit la nature de son contrat de travail, lui permettant d'acquérir un crédit d'heures mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies dans les paragraphes ci-dessous.
Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans à son entrée dans la vie active et par dérogation à 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.
Le compte personnel de formation est à l'initiative du salarié.
Afin de mieux garantir le droit des salariés à la formation par un financement mutualisé le plus large possible et de faire jouer le principe de solidarité, au niveau de la branche, en vue d'instaurer notamment des règles d'abondement du compte personnel de formation, les signataires imposent à toutes les entreprises de 10 salariés et plus entrant dans le champ du présent accord à verser à l'AFDAS la contribution de 0,2 % de leur masse salariale, au titre du compte personnel de formation. Cette obligation ne s'impose pas aux entreprises qui concluraient un accord collectif triennal sur la base de l'article L. 6331-10 du code du travail, aux fins de gestion interne du financement du compte personnel de formation. Dans cette hypothèse, l'entreprise devra rendre compte de ses obligations vis-à-vis de l'AFDAS et, le cas échéant, si au bout des 3 ans, le budget prévu au titre de

chacune des années n’est pas utilisé totalement, l’entreprise devra verser à l’AFDAS le reliquat non utilisé par elle.

7.2. Acquisition des heures

L’acquisition des heures relatives au CPF se fait à hauteur d’un maximum de 24 heures par année jusqu’à l’acquisition d’un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par an au titre de chacune des années suivantes, pour atteindre un plafond total de 150 heures renouvelables tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

7.3. Alimentation du compte

Le calcul de l’acquisition des heures pour le titulaire, au titre du CPF, est proportionnel au temps de travail :
a) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est la durée légale (35 heures hebdomadaires), l’alimentation du compte se fait en référence à un travail à temps plein de 1 607 heures annuelles.
b) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d’un accord d’entreprise ou de branche, l’alimentation du compte se fait en référence à la durée conventionnelle de travail définie dans ledit accord.
c) Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, citée ci-dessus, l’alimentation du compte se fait sur la base du rapport entre le nombre d’heures effectuées et la durée légale ou la durée conventionnelle (ex. : nombre d’heures effectuées/1 607 heures ou durée conventionnelle).
Si le résultat n’est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.
d) Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, l’alimentation du compte est calculée sur la base d’un nombre d’heures de travail de référence de 1 607 heures.

e) Pour les salariés dont la rémunération n’est pas établie en fonction d’un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l’alimentation du CPF est égal à 2 080 fois le montant du Smic horaire (nombre d’heures CPF rémunération perçue/2 080 × Smic horaire). Si le résultat n’est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.
Les heures supplémentaires n’ont en principe aucune incidence sur le calcul des heures relatives à l’alimentation du CPF pour son titulaire. Toutefois, les heures supplémentaires effectuées par un salarié qui a eu une période d’absence autre que celles prévues à l’article L. 6323-12 du code du travail sont prises en compte dans le calcul de son temps de travail.
Conformément à l’article L. 6323-12, la période d’absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant, d’adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d’éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail est intégralement prise en compte pour le calcul de l’alimentation en heures du CPF.

7.4. Garantie formation

Par ailleurs, le cas échéant, pour toutes les entreprises, l’employeur adresse également à l’AFDAS la liste des salariés (temps complet/ temps partiel) bénéficiant de la « garantie formation », lorsque les dispositions relatives au paragraphe 3.1.3 de l’article 3 du présent accord issues du bilan de la 6e année des entretiens professionnels n’ont pas été satisfaits, ainsi que le nombre d’heures supplémentaires devant alimenter le CPF de

chaque titulaire.
Parallèlement, l'employeur doit également verser à l'AFDAS, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, une somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 €.
Pour les salariés à temps complet, la garantie formation (abondement correctif) est fixée à 100 heures supplémentaires et pour ceux à temps partiel elle est fixée à 130 heures ; soit à la date en vigueur du présent texte des sommes de 3 000 € par salarié travaillant à temps complet et de 3 900 € par salarié travaillant à temps partiel seront redevables par l'employeur.

7.5. Mobilisation du CPF

Pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie, en tout ou partie sur le temps de travail, devront faire leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois et 120 jours avant pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 6 mois. L'accord préalable de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée. Les conditions de refus sur la base du calendrier se limitent à un seul et unique report, avec une nouvelle date de démarrage qui sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. L'absence de réponse de l'employeur 1 mois après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.
Par ailleurs, si la formation demandée se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre de la garantie formation (abondement correctif) mentionnée dans le paragraphe 7.4 ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de formation.
De même, lorsque l'action demandée au titre du CPF concerne les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences défini par décret ou de l'accompagnement VAE ou de la liste élaborée par la CPNEFP de la distribution directe, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation. Les conditions de refus sur la base du calendrier se limitent à un seul et unique report, avec une nouvelle date de démarrage qui sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Un bilan d'application de cette mesure sera fait au bout de 2 ans.
De plus, en application de l'article L. 6323-17 du code du travail, les formations qui sont suivies dans le cadre du CPF, en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur ; sauf dans le cas d'application d'un accord collectif triennal d'entreprise, sur la base de l'article L. 6331-10 du code du travail, où il s'agira pour le salarié de demander l'accord de prise en charge et de financement par son employeur.

7.6. Actions de formation éligibles au CPF

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont :

– d'une part, celles répondant au socle commun de connaissances et de compétences défini par décret et les actions d'accompagnement à la VAE ;
– d'autre part, toutes celles certifiantes à caractère « professionnel » ou « transversal » figurant dans l'une des listes établies par :
– les partenaires sociaux de la branche via la CPNEFP distribution directe ;
– le conseil paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) au plan national ;
– le conseil paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF) au plan régional ou interrégional.
Les listes mentionnées ci-dessus figureront sur le portail d'information et de gestion des

droits à CPF administré par la caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié pourra, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations répondant à des besoins de qualifications identifiées dans la branche ou sur les territoires, auxquelles il pourra accéder.

7.7. Prise en charge des frais de formation et de rémunération

a) Frais de formation
Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge de l'AFDAS, dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF (0,20 %). Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).
De même, les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie, en tout ou partie hors temps de travail, peuvent également être pris en charge au titre des fonds mutualisés CPF gérés au sein de l'AFDAS selon les règles établies par le conseil de gestion de la branche et validées par le conseil d'administration de l'AFDAS.
La prise en charge des frais énumérés ci-dessus se fera au regard du coût réel de la formation ou conformément aux règles de gestion et de financement du CPF définies par le conseil d'administration de l'AFDAS.
Dans le cas d'une gestion interne du CPF par l'entreprise, dans le cadre d'un accord triennal, le financement des frais de formation, des frais annexes et des frais de garde incombent à l'entreprise.
b) Rémunération
L'AFDAS pourra, sur la base d'un accord exprès de son conseil d'administration et dans la limite des fonds mobilisables, prendre en charge sur les fonds mutualisés du CPF, pour les formations sur le temps de travail, au plus 50 % des frais énumérés dans le point a ci-dessus, au titre de la rémunération du bénéficiaire.

7.8. Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément en complément :
– d'une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise ;
– d'un congé individuel de formation (CIF) et, dans ce cas, le FPSPP assure la prise en charge du coût de la formation relative au CIF, selon des règles qu'il aura établies ;
– d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

7.9. Abondement du CPF

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque la durée de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées dans le même article du code du travail, d'abondement en heures complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

7.10. Mobilisation du DIF dans le cadre du CPF

Afin de permettre l'utilisation du DIF à partir de 2015, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées, au titre du DIF, jusqu'au 31 décembre 2014. Les salariés qui disposent d'un crédit d'heures DIF transféré, au titre du CPF en 2015, ont jusqu'au 31 décembre 2020 pour liquider ce crédit d'heures.

Lorsqu'une personne réalise une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au 31 décembre 2014, au titre du DIF, sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur son CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 8

Congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent par ailleurs l'existence du dispositif du congé individuel de formation, régi pour la branche professionnelle de la distribution directe par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation au sein de l'AFDAS.

A ce titre, les parties signataires insistent sur le rôle moteur qu'elles remplissent en étant partie prenante du conseil de section qui applique les règles générales de prise en charge des dispositifs du CIF, sous l'autorité du conseil d'administration de l'AFDAS, ainsi qu'à la commission paritaire d'étude de dossiers publicité et distribution directe également au sein de l'AFDAS.

La contribution légale au titre du CIF pourra être revue dans 1 an en fonction des éventuelles difficultés rencontrées pour le financement des dossiers de la branche de la distribution directe.

Article 9

Congé pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les salariés de la branche distribution directe peuvent, selon les conditions légales en vigueur, faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou d'un certificat de qualification professionnelle. Ils peuvent dans ce cadre solliciter auprès de leur employeur un congé VAE d'une durée de 24 heures et bénéficier d'un accompagnement par un organisme externe. (1)

En plus des 24 heures d'absence au titre du congé VAE, il est rappelé que le salarié peut également bénéficier, dans la branche de distribution directe, d'une autorisation d'absence de 18 heures complémentaires de son employeur au titre de la période de la professionnalisation.

Dans le cadre d'un projet de VAE, il est précisé que l'AFDAS, en tant qu'opérateur du service de conseil en évolution professionnelle, peut être sollicité par les salariés de la branche pour être informé, conseillé et accompagné, et qu'il existe également différentes cellules d'information VAE aux niveaux régional et local.
(1) Alinéa de l'article 9 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail. (Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 10

Congé pour bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Si le salarié en prend l'initiative, il peut bénéficier, dans le cadre de dispositions légales et réglementaires et après accord de son employeur, d'un congé pour bilan de compétences d'une durée de 24 heures.

Chapitre III Développement de la professionnalisation

Article 11

Contrat de professionnalisation

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation, qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser particulièrement l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

11.1. Principes

Le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, à durée déterminée ou indéterminée, associant 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 de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans le rapport sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'article L. 2323-57 du code du travail.

11.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

– aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale, en vue d'accéder à une qualification reconnue selon les objectifs et priorités visés à l'article 11.3 ci-après ;

– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

11.3. Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation permet de préparer l'obtention :

– d'un diplôme d'Etat ou d'un titre inscrit au RNCP ;

– d’un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

– d’un titre à finalité professionnelle de la branche figurant sur la liste établie par la CPNEFP et enregistré dans le répertoire national des certifications (RNCP) ;

– d’une qualification retenue dans une convention collective nationale.

Chaque année, au plus tard le 30 juin, la CPNEFP examine et révise, le cas échéant, la liste des diplômes notamment considérés comme prioritaires pour la branche de la distribution directe.

11.4. Modalités

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

Les parties signataires conviennent, conformément à l’article L. 6325-11 du code du travail, d’allonger cette durée jusqu’à 24 mois dans l’un des cas suivants :

– pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;

– lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l’action de formation exigée pour l’obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures.

Les contrats de professionnalisation comportent des actions d’évaluation et d’accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre dans les conditions légales d’une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures.

11.5. Contrat de professionnalisation et temps de travail

Le coût pédagogique et les frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation peuvent donner lieu à prise en charge par l’AFDAS à hauteur d’un taux forfaitaire qui sera défini chaque année par le conseil d’administration de l’AFDAS, sur proposition de la section paritaire de la distribution directe instituée au sein de l’AFDAS, au plus tard le 30 juin pour la rentrée suivante. L’AFDAS assure en priorité le financement des actions correspondant aux publics concernés et aux formations définis respectivement aux articles 11.2 et 11.3 du chapitre III du présent accord.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié perçoit pour un temps plein, sur la base du salaire minimum conventionnel mensuel prévu au niveau de sa catégorie :
Titulaires au minimum d’un
baccalauréat professionnel

ou d’un titre ou d’un diplôme
de même niveau Autres
Moins

de 21 ans 65 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie 55 % du salaire

minimum mensuel

du niveau de la catégorie 21-25 ans 80 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie 70 % du salaire

minimum mensuel

du niveau de la catégorie 26 ans

et plus85 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie

Les parties signataires conviennent que dans l'hypothèse où le salaire minimum mensuel conventionnel du niveau de la catégorie viendrait à être dépassé par le Smic les taux d'application définis au tableau précédent prendraient alors le niveau du Smic pour base de calcul.

Les parties signataires invitent les entreprises à étudier une majoration de la rémunération à compter de la deuxième année pour les contrats de professionnalisation de plus de 12 mois.

Pour les entreprises domiciliées dans les régions d'outre-mer, le salaire servant de référence pour l'application des pourcentages susvisés, aux salariés travaillant dans ces départements, est le produit du Smic par la durée collective du travail en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

11.6. Développement de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs.

L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation. Ce tuteur volontaire sera choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut assurer simultanément sa fonction tutorale sur plus de deux contrats et/ ou périodes de professionnalisation. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié justifiant des qualités requises.

La mission du tuteur consiste à :

– accueillir, aider, informer et guider les salariés pour lesquels il exerce son tutorat ;

– organiser avec les salariés concernés leur activité et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

– veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

– assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise, et participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient, au préalable, d'une préparation si nécessaire, voire d'une formation spécifique. Elles recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission, notamment en termes de charge et de temps de travail.

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont, selon les dispositions fixées par décret, pris en charge par l'AFDAS sur les fonds mutualisés destinés au financement des contrats et périodes de professionnalisation.

La CPNEFP suit les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale et propose des axes d'amélioration à l'AFDAS.

Article 12

Période de professionnalisation pour les salariés

12.1. Principes et publics concernés

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut bénéficier à tout salarié du secteur de la distribution directe dès lors que sa qualification actuelle ne suffit plus à remplir les exigences de son activité et son développement dans les conditions prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail. Elle vient en complément d'autres dispositifs de formation existants.

Elle peut notamment permettre au bénéficiaire, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences, conformément aux dispositions de l'article 2 du titre II du présent accord ou, le cas échéant, par accord collectif d'entreprise.

12.2. Objectifs et formations éligibles

Il est rappelé que la période de professionnalisation est organisée sur la base d'un accord des deux parties, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre doivent permettre au bénéficiaire d'acquérir :

– une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

– une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une convention collective nationale ;

– un CQP de branche ou un CQP interbranches ;

– une certification par la voie de la VAE ;

– le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles telles que définies par décret ;

– une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la CNCP : en l'occurrence les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

A l'issue de la formation ou de l'action de validation, l'organisme de formation devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue du parcours.

12.3. Durée minimale de la période de professionnalisation

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures et elle est identique pour tous les salariés (CDI, CUI), et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément à la loi et par dérogation à ce qui précède, la période de professionnalisation :

– est au minimum de 5 heures pour les actions d'accompagnement à la VAE ;

– n'a pas de durée minimale, dès lors qu'elle complète et vient abonder un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), ou lorsqu'elle concerne une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

12.4. Gestion des absences

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés. Lorsque la période de professionnalisation est à l'initiative de l'employeur, le salarié ne peut pas la refuser lorsqu'elle se déroule dans le cadre du plan de formation et sur le temps de travail.

12.5. Financement de la période de professionnalisation et temps de travail

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés, au titre de la professionnalisation, pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) selon les règles définies par le conseil d'administration, dans la limite des fonds disponibles.

A défaut d'une prise en charge financière totale par l'AFDAS, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour un cumul de plusieurs autres dispositifs de prise en charge financière (CPF, plan de formation de l'entreprise, etc.), pour une même période de professionnalisation.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue. Elles peuvent également s'exercer en tout ou partie en dehors du temps de travail. Pendant la durée de ces formations hors temps de travail, le salarié bénéficie des dispositions protectrices de la sécurité sociale en matière d'accidents et de maladies professionnelles.

Dans tous les cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lesquels engagements sont liés, d'une part, au respect par le salarié des conditions d'assiduité aux actions de formation et, d'autre part, aux évaluations qui en résultent. 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. Ces engagements prennent en compte les efforts accomplis par le salarié.

Article 13

Financement du contrat et de la période de professionnalisation

En application des articles L. 6332-14 et R. 6332-78 du code du travail, les signataires du présent accord décident que le conseil d'administration de l'AFDAS fixe tous les ans les forfaits horaires de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation, sur proposition de la section paritaire professionnelle de la distribution directe.

Chapitre IV Accès à la formation et égalité professionnelle

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au renforcement des qualifications constitue un facteur majeur de justice et de progrès social pour les femmes et pour les hommes.

Dans cet objectif, les parties signataires considèrent que l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux salariés une réelle égalité dans leur déroulement de carrière et, par voie de conséquence dans l'évolution de leur qualification et de leur salaire.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'équilibre entre le temps de travail et les occupations personnelles des salariés. La mise en œuvre de la formation professionnelle doit tenir compte des contraintes particulières des femmes et des hommes

dans l'ensemble des dispositifs visés au présent accord.

A cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article 16 du titre IV du présent accord, assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche.

Prenant en compte la dimension transversale de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au niveau de la branche de la distribution directe pour promouvoir et développer la formation professionnelle doivent intégrer la préoccupation de l'égalité.

Les parties signataires soulignent également l'importance qu'elles attachent aux négociations sur l'égalité professionnelle qui doivent se dérouler dans les entreprises de la branche, visées par les dispositions des articles L. 2242-5 et suivants du code du travail. Elles recommandent, dans le cadre de ces négociations et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, que les indicateurs pertinents retenus permettent d'identifier les éventuelles discriminations en termes de qualifications et d'accès à la formation.

Titre IV Rôle des interlocuteurs de la branche et des institutions représentatives du personnel dans les entreprises

Article 14

Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la distribution directe (CPNEFP) examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications institué à l'article 16 du titre IV du présent accord.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprises de la branche, des institutions représentatives du personnel et des organismes qu'elle souhaite rendre destinataires.

La CPNEFP a en outre pour missions :

– de faire connaître à l'AFDAS, en qualité d'OPACIF de la branche, les priorités professionnelles et/ou territoriales qu'elle recommande pour les CIF ;

– de définir les publics et axes privilégiés de formation visés au titre II du présent accord, de les porter à la connaissance de l'AFDAS et d'examiner les conditions de leur mise en œuvre (cf. titre III) ;

– de rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation

existants et notamment sur le contenu du présent accord (cf. titre III, chapitre Ier) et assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre ;

– d'examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises sont informées, et notamment les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche professionnelle en matière de formation professionnelle (cf. titre III, art. 5) ;

– de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche (cf. titre III, art. 4) ;

– de suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et proposer des axes d'amélioration à l'AFDAS (cf. titre III) ;

– d'analyser les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;

– de rendre un avis sur le programme d'activité de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (cf. titre IV) ;

– d'établir une liste des certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) pour les salariés de la branche de la distribution directe ;

– de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ou toutes autres formes de certifications professionnelles propres aux métiers de la branche.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Article 15

Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans les entreprises

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Il formule à son initiative et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires considèrent que peut être bénéfique à une meilleure compréhension et suivi des divers dispositifs de formation professionnelle continue le regroupement dans toute la mesure du possible des sujets relatifs à la formation professionnelle à l'occasion des réunions du comité d'entreprise prévues par les dispositions légales relatives aux orientations de la formation professionnelle ou au plan de formation de l'entreprise.

Le comité d'entreprise intervient notamment dans les domaines ci-après, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier les articles L. 2323-33 et suivants du code du travail :

a) Les orientations de la formation professionnelle, l'exécution et le plan de formation

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté 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.

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente, en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus, selon les modalités prévues à l'article 6.1 du présent accord.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et il est aussi informé par l'employeur de la mise en œuvre, au sein de l'entreprise, du compte personnel de formation (CPF) et des entretiens professionnels mentionnés au I de l'article L. 6315-1.

b) Les contrats de professionnalisation

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

– les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;

– les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;

– les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;

– les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;

– les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;

– les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue aux articles L. 2323-57 et suivants du code du travail.

c) La commission de formation

La commission de formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Cette mission d'information de la commission de formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Les parties signataires recommandent que des commissions de formation soient constituées dans les entreprises comportant au moins 100 salariés.

Les parties signataires rappellent que l'ensemble de ces sujets traitant de la formation professionnelle continue fait l'objet d'une information et/ ou consultation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur auprès des comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux.

Article 16

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les changements structurels qui interviennent, notamment dans le cadre de réorganisations dans les entreprises de la branche, entraînent une transformation continuelle des métiers et peuvent faire appel à des qualifications nouvelles que les parties signataires souhaitent être en mesure d'anticiper.
Pour ce faire, la branche a mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles dénommé « observatoire des métiers de la distribution directe », conformément aux dispositions de l'article 14 du titre IV du présent accord relatif aux missions de la CPNEFP.

Dans le cadre de cet observatoire, un comité paritaire de pilotage est créé, lequel est constitué de deux collèges, l'un formé de représentants de syndicats professionnels d'employeurs (SDD) signataires du présent accord et l'autre de représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national, également signataires du présent accord.

L'observatoire des métiers de la distribution directe est domicilié à l'AFDAS.

16.1. Missions de l'observatoire

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation, de compétences, de certifications au sein de la branche de la distribution directe.

Fort d'une connaissance approfondie des métiers existants, des compétences et des aptitudes requises, il a notamment pour missions :

– de suivre l'évolution des métiers, compétences et aptitudes de manière régulière au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et d'égalité professionnelle précisées dans les priorités de la branche ;

– de fournir des données et des préconisations permettant :

– la définition, par la CPNEFP, des priorités de formation professionnelle de la branche, l'établissement, par la CPNEFP, des listes des diplômes, titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique de l'emploi ;

– la définition des axes de développement de la formation professionnelle retenus tous les 3 ans par les signataires du présent accord ;

– d'établir un rapport annuel et de le communiquer tant :

– auprès des organisations syndicales d'employeurs et de salariés et de leurs mandants ;

– qu’auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires scientifiques, d’autres observatoires ou toutes autres structures nationales et internationales, dans l’objectif d’animer la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective.

Les modalités générales de communication des travaux de l’observatoire des métiers de la distribution directe sont arrêtées par le comité paritaire de pilotage.

La CPNEFP est consultée une fois par an au minimum sur le programme d’activité de l’observatoire et informée de son bilan d’activité.

16.2. Comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux collèges constitués respectivement, en fonction de la représentativité, de :

– représentants du syndicat de la distribution directe ;

– représentants des syndicats de salariés, soit au minimum un et au maximum deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national et signataire du présent accord, signataires du présent accord de branche, comme mentionné ci-avant.

La présidence du comité paritaire de pilotage de l’observatoire échoit tous les 2 ans, alternativement, à l’un des collèges. La vice-présidence échoit à l’autre collège. Le président ou, en cas d’empêchement, le vice-président assure la régularité du fonctionnement du comité. Le président et le vice-président assurent conjointement un rôle de relais et d’information auprès de la CPNEFP, de l’AFDAS, du syndicat de la distribution directe et des organisations de salariés signataires du présent accord.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

– il établit annuellement le programme de travail et prépare le budget prévisionnel correspondant ;

– il garantit la méthodologie et la représentativité des études et des actions à mettre en œuvre et préconise un ou plusieurs organismes qu’il aura présélectionnés ;

– il décide, le cas échéant, de la création de groupes de travail, leur assigne des objectifs tout en suivant l’évolution de leurs travaux ;

– il valide les documents produits et donne son avis sur la politique de publication et de diffusion des résultats ;

– il arrête les modalités de communication de l’observatoire.

Le comité paritaire de pilotage prend en compte en priorité les orientations privilégiées définies par la branche en matière de formation professionnelle.

Le comité paritaire de pilotage est chargé de proposer au SDD et aux organisations syndicales de la distribution directe, via la CPNEFP, un budget annuel documenté présentant le programme de travail de l’observatoire.

16.3. Moyens

Les ressources financières dont dispose l’observatoire sont celles affectées annuellement

par l'AFDAS, par prélèvement d'un pourcentage défini par arrêté ministériel, sur les fonds au titre du plan de formation et de la professionnalisation. (1)

Dans ce cadre, les modalités de financement et de prise en charge des dépenses de l'observatoire sont définies conformément au 4° de l'article R. 6332-36 du code du travail, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle, et figurent dans la convention triennale d'objectifs et de moyens conclue entre l'Etat et l'AFDAS.
(1) Alinéa de l'article 16.3 étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-7 du code du travail. (Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Titre V Financement de la formation professionnelle

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que les sommes qui doivent obligatoirement être mutualisées au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF sont versées à l'AFDAS. Elles en définissent ci-après les modalités.

Article 17

Contribution des entreprises

17.1. Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuelles.

17.2. Contributions au titre de la formation professionnelle continue

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 et suivants ou L. 6322-37 du code du travail, au plus tard le 1er mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

17.3. Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche distribution directe recommandent aux entreprises, dans un souci de solidarité professionnelle et de promotion de nos secteurs et de nos professions, d'acquitter également à l'AFDAS la contribution relative à la taxe d'apprentissage, lorsque ce dernier sera agréé à ce titre.

17.4. Taux des contributions légales et répartition par taille d'entreprise au titre de la formation professionnelle continue

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale de 1 % calculée, en application de l'article L. 6322-37 du code du travail, sur la masse salariale versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), pour financer le congé individuel de

formation (CIF) de cette catégorie de salariés.

17.4.1. Entreprises occupant moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0,55 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie de la façon suivante :

– 0,40 % au titre du plan de formation.

– 0,15 % au titre de la professionnalisation.

17.4.2. Entreprises occupant 10 salariés et plus.

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie comme suit :

Entreprises de 10 à 49 salariés :

– 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;

– 0,15 % au titre du congé individuel de formation ;

– 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;

– 0,20 % au titre du plan de formation ;

– 0,30 % au titre de la professionnalisation.

Entreprises occupant 50 à 299 salariés :

– 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;

– 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;

– 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;

– 0,10 % au titre du plan de formation ;

– 0,30 % au titre de la professionnalisation.

Entreprises occupant 300 salariés et plus :

– 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;

– 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;

– 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;

– 0,40 % au titre de la professionnalisation.

17.5. Contribution conventionnelle

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche distribution directe s'accordent sur la mise en place d'une contribution conventionnelle qui est mutualisée au sein de l'AFDAS.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à :

– 0,45 % de la masse salariale du personnel pour les entreprises de moins de 10 salariés, afin de maintenir le niveau de la contribution qui existait jusqu'alors ;

– 0,05 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 et plus.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions (abondement cpf, plan de formation, période de professionnalisation …) bénéficiant aux entreprises et aux salariés de la branche distribution directe, au sein de l'AFDAS, et restent entièrement acquis à la branche. Ils sont gérés au sein d'une section professionnelle paritaire propre à la branche.

17.6. Contributions volontaires

Toutes les entreprises (moins de 10 et plus de 10 salariés) de la branche de la distribution directe ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui leur incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites...) au profit de ladite entreprise par l'AFDAS.

17.7. Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises ayant atteint ou franchi le seuil de 10 salariés qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés et plus (1 % ainsi que la contribution conventionnelle à hauteur de 0,05 %), et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

Article 18

Instance paritaire au sein de l'AFDAS

18.1. Missions du conseil de la section paritaire de la distribution directe

D'une part, les missions de la section paritaire professionnelle de la distribution directe consistent à proposer au conseil d'administration de l'AFDAS les orientations et priorités de formation de la branche, afin que ces dernières soient prises en compte dans les règles de gestion et de financement définies par ce dernier.

De façon générale, le conseil de section professionnelle distribution directe propose

chaque année au conseil d'administration de l'AFDAS des préconisations, sur les modalités de prise en charge des formations financées sur les contributions légales gérées au sein de l'OPCA (CPF, PF légal, professionnalisation) concernant les salariés et entreprises de la distribution directe.

D'autre part, le conseil paritaire de la section professionnelle distribution directe assure, sous l'autorité du conseil d'administration de l'AFDAS, la gestion des budgets issus des contributions conventionnelles de la branche et pour tous les dispositifs dont il a la charge, et à ce titre :

– définit les conditions et modalités de prise en charge des dépenses (coûts pédagogiques, frais annexes, abondement d'autres dispositifs de FPC...) ;

– développe une information ciblée auprès des entreprises ;

– promeut une politique incitative au développement de la formation professionnelle ;

– présente, chaque année, au conseil d'administration, un bilan de fonctionnement et des propositions d'évolution des règles et modalités de prise en charge des budgets dont il a la responsabilité.

Les frais de participation à ces réunions sont pris en charge par l'OPCA dans les conditions définies par les textes en vigueur.

Titre VI Effets du présent accord sur les dispositions conventionnelles antérieures

Article 19

Avenant à la convention collective

Le présent accord prend la forme d'un avenant annexé à la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe.

Titre VII Dispositions finales

Article 20

Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou association ou tout groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 21

Suivi de l'accord

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord se réunissent, au niveau de la branche, tous les 3 ans, conformément aux dispositions légales.

Un bilan d'évaluation des conditions de mise en œuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

Article 22

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il prend effet à compter de sa signature et sera renouvelé par tacite reconduction avec clause de revoyure. Le présent accord est déposé ainsi que ses avenants par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 23

Révision

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.
(1) Article 23 étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 24

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

– elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;

– durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement ;

– si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2222-5 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Article 25

Extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Annexe

Glossaire

AFDASOrganisme paritaire collecteur agréé

(OPCA et OPACIF) pour les métiers de la culture, de la communication, des médias, des loisirs

ANIAccord national interprofessionnel

BacBaccalauréat

BIAFBordereau individuel d'accès à la formation

BTSBrevet de technicien supérieur

CDIContrat à durée indéterminée

CDDContrat à durée déterminée

CEComité d'entreprise (terme générique désignant, le cas échéant, le comité d'établissement)

CIFCongé individuel de formation

CNCPCommission nationale de la certification professionnelle

COTOREPCommissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel

CPNEFPCommission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

CQPCertificat de qualification professionnelle

CQPICertificat de qualification interprofessionnelle

CEPConseil en évolution professionnelle

CPFCompte personnel de formation

CUIContrat unique d'insertion

DPDélégué du personnel

DUTDiplôme universitaire de technologie

FPCFormation professionnelle continue

IRPInstances représentatives du personnel

JOJournal officiel

JORFJournal officiel de la République française

LNIListe nationale interprofessionnelle

NAFNomenclature d'activités française

OPACIFOrganisme paritaire agréé au titre des congés individuels de formation

OPCAOrganisme paritaire collecteur agréé

RNCPRépertoire national des certifications professionnelles

SmicSalaire minimum interprofessionnel de croissance

VAEValidation des acquis de l'expérience

DIFDroit individuel à la formation

AGEFIPHAssociation de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

COPANEFComité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation

COPAREFComité paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation
FPSPPFonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels