

Brochure n° 3073

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

ACCORD DU 25 AVRIL 2018  
RELATIF À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : *ASET1950975M*  
IDCC : 86

Entre :  
AACC ;  
UDECAM ;  
UMSP,

D'une part, et  
UNSA spectacle ;  
FEC FO ;  
FILPAC CGT ;  
SNPEP FO ;  
SNCTPP CFE-CGC ;  
F3C CFDT ;  
SNP CFTC,

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires se sont accordées pour regrouper au sein de la branche de la publicité les règles relatives à l'insertion des jeunes, au développement des compétences et au maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté commune de défendre et de promouvoir les métiers de la publicité au niveau national. Dans un contexte de perpétuelles évolutions des techniques et des métiers, il est apparu nécessaire de continuer cette réflexion qui s'inscrit dans la réforme des dispositifs de formation professionnelle, qu'elle soit initiale ou continue.

Les parties signataires souhaitent s'inscrire dans une démarche de construction d'une réflexion durable sur l'évolution des métiers et du contexte économique des entreprises rattachées à la conven-

tion collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, parfois fortement impactées par la mutation des métiers.

Le présent accord a pour objectif l'amélioration de l'insertion professionnelle et s'inscrit dans un souci constant de maintien dans l'emploi des salariés, notamment les plus fragiles, en soutenant les entreprises dans leur politique d'embauche et d'investissement, y compris s'agissant des nouveaux métiers, d'où une attention particulière à la numérisation de la publicité.

Le présent accord constitue un premier socle à cette réflexion, nécessairement accompagné d'un diagnostic régulier et d'un accompagnement pédagogique des entreprises et des représentants du personnel afin de permettre l'émergence d'une politique dynamique d'emploi et de formation professionnelle.

Les parties signataires constatent que, pour le secteur de la publicité, l'actualisation des compétences et la formation tout au long de la vie constituent toujours deux éléments clés.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent toutes les dispositions antérieures applicables dans la branche et relatives aux dispositifs de formation professionnelle, notamment celles de l'accord de branche relatif à l'emploi et à la formation professionnelle du 11 février 2015.

## PARTIE I

### CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est national et comprend les départements et régions d'outre-mer (DROM), en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activité visés à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions communes » de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, sous les codes APE/NAF suivants :

- 73.11 Z : activités des agences de publicité ;
- 73.12 Z : régie publicitaire de médias,

ainsi que les entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité, à la communication commerciale, événementielle etc. et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation professionnelle continue.

## PARTIE II

### L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

#### TITRE I<sup>ER</sup>

#### **DIAGNOSTIC DE LA BRANCHE**

Les parties signataires se sont dotées d'un diagnostic complémentaire, réalisé à partir des données notamment de l'observatoire des métiers de la publicité, ainsi que de l'enquête de branche sur la situation économique et sociale, réalisée sur les 3 dernières années.

Le diagnostic, établi annuellement via l'enquête de branche et les études de l'observatoire des métiers, comprend en particulier les éléments suivants :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;

- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée ;
- le nombre de contrats en alternance ;
- le nombre de reconversion ou promotion par l'alternance ;
- le crédit du compte personnel de formation (CPF) utilisé ;
- le nombre de formations de tuteur ;
- le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le nombre de projets de transition professionnelle (PTP) ;
- le nombre de préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) ;
- le nombre de stagiaires ;
- la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les conditions de travail.

## TITRE II

### **RÉUNIONS DE SENSIBILISATION AU DIAGNOSTIC GEPP POUR LES ENTREPRISES ET LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION**

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

##### *Rôle de l'opérateur de compétences*

L'opérateur de compétences (OPCO) a notamment pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de prendre en charge les dépenses nécessaires à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage et à l'exercice de la fonction ;
- d'assurer le financement des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- de prendre en charge les actions concourant au développement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation, notamment au regard des mutations économiques et des techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance ou les actions de formation en situation de travail (AFEST) auprès des entreprises.

L'OPCO peut conclure avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part des ressources qu'il peut affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de sa participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité.

Il peut également conclure des conventions avec les régions dans le cadre du développement de l'apprentissage.

L'OPCO demeure par ailleurs le gestionnaire du catalogue de formations de la branche dédié aux entreprises de moins de 11 salariés, et est en charge du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires souhaitent que l'OPCO de la branche continue de s'inscrire plus étroitement dans l'accompagnement des entreprises de la branche, notamment des petites structures dans leur diagnostic GEPP et dans la mise en œuvre de leur politique de formation.

Dès lors, l'OPCO est responsable du suivi qualitatif et quantitatif de ce catalogue de formations et doit justifier, trimestriellement auprès de la CPNEFP, du nombre d'entreprises visitées dans le cadre de ce mandat de gestion, du nombre de démarches de formation entreprises et du nombre de formations réellement demandées par les entreprises bénéficiaires dudit catalogue.

Ce point trimestriel permet à la CPNEFP d'effectuer des propositions de délibération et d'assurer le suivi périodique des actions en faveur du secteur.

Ledit catalogue de formations est préconisé par la CPNEFP, dans les conditions prévues à l'article 9.3.

Les entreprises d'au moins 11 salariés peuvent aussi bénéficier du catalogue de formation de la branche, sous réserve de verser une contribution volontaire, le cas échéant dans le cadre d'une convention d'adhésion.

## **Article 2**

### *Accompagnement pédagogique des acteurs GEPP dans les entreprises*

Les parties signataires souhaitent que soit mis en place un véritable dispositif d'appui-conseil aux entreprises de la branche, afin d'apporter un réel accompagnement pédagogique à l'ensemble des acteurs de la GEPP, qu'ils soient représentants du personnel ou représentants de la direction des entreprises. Ce dispositif est mis en place avec l'appui technique de l'OPCO de la branche.

Selon la volonté des parties signataires, les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises (TPE-PME) sont prioritairement visées par ce dispositif d'accompagnement pédagogique. En effet, un tel appui-conseil est indispensable à ces entreprises qui n'ont pas forcément dans leur effectif des expertises GEPP développées.

Des réunions de sensibilisation sont organisées en lien avec l'observatoire des métiers de la publicité afin d'informer régulièrement l'ensemble des acteurs GEPP des entreprises de la branche. Le nombre de ces réunions est déterminé annuellement.

## **PARTIE III**

### **EMPLOI DES JEUNES**

#### **TITRE I<sup>ER</sup>**

### **JEUNES EN STAGE**

Les parties signataires, conscientes du fait que les compétences des métiers s'acquièrent notamment par un apprentissage pratique sur le terrain, considèrent que l'accueil des stagiaires en entreprise et les relations avec les écoles doivent être améliorées.

C'est pourquoi, la profession entend développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, et accompagner les jeunes qui effectuent des stages en entreprise, afin de faciliter l'insertion professionnelle des talents de demain.

Les stages en entreprise, ne relevant ni des dispositions des articles L. 4153-1 et L. 4153-3 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue, sont intégrés à un cursus pédagogique, selon les dispositions de l'article D. 124-1 du code de l'éducation.

Les stages correspondent à des périodes de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles le stagiaire acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification, et de favoriser son insertion professionnelle.

### **Article 3**

#### *Convention de stage*

Les stages doivent obligatoirement se dérouler dans le cadre d'une convention.

Cette convention est signée par :

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
- l'organisme d'accueil ;
- l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- le tuteur de stage au sein de l'organisme d'accueil.

L'obligation de signer une convention tripartite ne s'applique pas aux stages régis par des dispositions propres comme les stages dits de « découverte » ou « d'observation » réalisés par les élèves de classe de troisième, par exemple.

La convention de stage doit comporter de nombreuses mentions obligatoires, à savoir :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas ;
- le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'entreprise ;
- les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage ;
- les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir validées par l'entreprise ;
- les dates du début et de la fin du stage ainsi que la durée totale prévue, calculée selon les modalités visées à l'article D. 124-6 du code de l'éducation ;
- la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'entreprise et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou les jours fériés, en application de l'article L. 124-14 du code de l'éducation ;
- les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant la responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'article L. 124-13 du code de l'éducation ;
- les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- les modalités de validation du stage en cas d'interruption, conformément à l'article L. 124-15 du code de l'éducation ;
- la liste des avantages offerts par l'entreprise au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants et la prise en charge des frais de transport, le cas échéant, ainsi que les activités sociales et culturelles ;

- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant ;
- les conditions de délivrance de l'attestation de stage prévue à l'article D. 124-9 du code de l'éducation. Cette attestation mentionne la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification versée au stagiaire, le cas échéant.

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour occuper un emploi saisonnier.

## **Article 4**

### *Modalités d'accueil du stagiaire en entreprise*

Doivent être inscrits, dans une partie spécifique du registre du personnel, et dans leur ordre d'arrivée, les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'entreprise, ainsi que les dates de début et de fin de stage, les noms et prénoms des tuteurs et le lieu de présence des stagiaires. Afin de favoriser l'insertion du stagiaire dans l'entreprise et de lui donner les moyens de réussir, les parties signataires conviennent des modalités d'accueil définies ci-après, aux articles 4.1, 4.2, 4.3 et 4.4.

### **Article 4.1**

#### *Mise à disposition d'une information sur l'entreprise*

Lors de l'accueil du stagiaire, l'entreprise peut mettre à sa disposition une information sur l'entreprise comportant notamment :

- le nom des personnes de référence (tuteur, chef d'établissement et/ou responsable ressources humaines, etc.) ;
- l'organigramme de l'entreprise et/ou du service ;
- une information sur les produits et les services que l'entreprise propose à ses clients ;
- les principales données économiques et sociales.

### **Article 4.2**

#### *Désignation d'un tuteur*

L'entreprise doit désigner un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire.

Le tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des stagiaires, chaque tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de stagiaires, fixé à 3 conformément à l'article R. 124-13 du code de l'éducation.

Le tuteur de stage a donc pour mission de :

- guider et conseiller le stagiaire ;
- l'informer sur les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires pendant la durée du stage ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- assurer un suivi régulier de ses travaux et de son rapport de stage ou de son mémoire le cas échéant ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

Le tuteur en charge du suivi du stagiaire doit pouvoir disposer de toutes les qualités pour mener à bien sa mission. C'est pourquoi, les parties signataires recommandent que ces personnes soient destinataires d'informations et de formations pour l'accompagnement des stagiaires, dans le but de garantir l'effectivité d'un suivi qualitatif du stagiaire au sein de l'entreprise.

### **Article 4.3**

#### *Contenu du stage*

La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors, son contenu doit être adapté aux études poursuivies et permettre au stagiaire la mise en pratique de ses connaissances théoriques en milieu professionnel.

Pendant son stage, le stagiaire s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus. Ce rapport ou ce mémoire doit être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu et fait l'objet d'un examen spécifique si ce dernier contient des informations de nature confidentielle.

De son côté, l'entreprise, par le biais du tuteur, s'engage à s'assurer que la réalisation effective du stage corresponde au contenu de la convention de stage conclue entre les parties.

### **Article 4.4**

#### *Temps de présence du stagiaire et durée du stage*

La durée du ou des stages d'un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement. Cette durée est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'entreprise, sous réserve de l'application de l'article L. 124-13 du code de l'éducation relatif aux interruptions de stage.

Chaque période, au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à 1 jour de stage et chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à 1 mois de stage.

Les périodes de stage doivent être intégrées à un cursus de formation scolaire ou universitaire, dont le volume pédagogique d'enseignement est de 200 heures au minimum par année d'enseignement. Les périodes de stage n'entrent pas dans ce volume pédagogique.

Un délai de carence entre deux stages successifs dans un même poste doit être respecté. La carence est égale au tiers de la durée du stage venu à expiration. Les parties signataires s'entendent pour définir la notion de poste comme correspondant à un ensemble de fonctions et de tâches précises.

La présence du stagiaire dans l'entreprise suit les règles applicables aux salariés de l'entreprise pour ce qui a trait :

- aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de présence ;
- à la présence de nuit ;
- au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

L'entreprise doit établir, selon tous moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire.

L'entreprise remet à l'issue du stage une attestation décrivant les missions effectuées, celle-ci pouvant accompagner le curriculum vitae du stagiaire.

En outre, l'article L. 124-8 du code de l'éducation instaure un quota de stagiaires, déterminé par décret, à ne pas dépasser par semaine civile. Les articles R. 124-10 et R. 124-11 du code de l'éducation fixent plusieurs quotas soit en pourcentage de l'effectif de l'entreprise d'accueil, soit en nombre de stagiaires pour les plus petites entreprises.

Les périodes de prolongation faisant suite à une interruption du stage tels que maladie, accident, grossesse, paternité, adoption, ne sont pas comptabilisées dans ce quota.

## Article 5

### *Gratification du stage*

Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, celui-ci donne lieu à une gratification payée au stagiaire, dont le montant ne peut être inférieur au montant légal, déterminé par décret.

Ainsi, la gratification est due au stagiaire à compter du premier jour de la période de stage, pour les stages de plus de 2 mois. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

La gratification est mensuelle : elle doit être versée chaque mois, et non pas en fin de stage.

L'entreprise peut choisir :

- soit de verser chaque mois la gratification correspondant au nombre d'heures réellement effectuées par le stagiaire (donc un montant différent chaque mois) ;
- soit de réaliser un « lissage » des sommes qui seront dues sur la totalité de la durée du stage, afin de verser chaque mois le même montant au stagiaire.

Lorsque la convention de stage est interrompue avant terme, par l'une ou l'autre des parties, la gratification est due au prorata de la durée de stage déjà réalisée.

## Article 6

### *Autres avantages*

Les stagiaires doivent avoir accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transport.

Les stagiaires bénéficient des congés et des autorisations d'absence liés à la maternité, aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant et aux congés d'adoption, d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés.

Pour les stages dont la durée est supérieure à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours du stage.

En cas d'embauche du stagiaire dans les 3 mois suivant l'issue du stage dans l'entreprise, la durée du stage est déduite de la période d'essai, dans la limite de la moitié de la période d'essai conventionnelle. La durée du stage est intégralement déduite si l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté.

## TITRE II

### EMPLOI DES JEUNES

Selon leurs caractéristiques propres, les entreprises sont encouragées à mettre en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise comportant des procédures d'accueil adéquates. Ce parcours permet au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail.

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche encouragent également les entreprises à désigner un salarié (réfèrent) afin d'accompagner le jeune et lui faire connaître l'entreprise, son poste et son environnement de travail. Cet accompagnement se distingue de la mission de tuteur de stage et est considéré comme du temps de travail effectif.

L'entreprise doit s'assurer que ce référent dispose des outils nécessaires pour accomplir sa mission, en lui garantissant l'accès à une formation adaptée.

Dans le cadre de l'accueil du nouvel embauché, il est notamment recommandé de mettre à la disposition de ce dernier, des éléments d'information suivants, sous quelque support que ce soit :

- la convention collective applicable dans l'entreprise ;
- une fiche ou une plaquette de présentation de l'entreprise ;
- une information sur la politique générale et les objectifs de la société ;
- une information en matière de sécurité et d'environnement ;
- une présentation du site et une sensibilisation aux risques ;
- le règlement intérieur ;
- une information sur la vie sociale de l'entreprise (représentants du personnel, service de santé au travail, mutuelle, accords d'entreprise...).

L'entreprise doit s'assurer que toutes les informations nécessaires à la connaissance et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

### TITRE III

#### ACCÈS DES JEUNES À LA FORMATION

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Les parties signataires entendent, en fonction des opportunités qui sont les leurs, développer les contacts avec le monde de l'enseignement, pour proposer les modifications qu'elles souhaitent voir apporter au contenu des enseignements orientés vers les métiers de la publicité, et tout spécialement pour les métiers en développement, en ralentissement et en tension.

Pour ce faire, elles s'attachent, avec l'appui de l'opérateur de compétences, à faire connaître aux pouvoirs publics et aux autorités en charge de l'enseignement, au vu des travaux réalisés par l'observatoire des métiers de la publicité, les caractéristiques et les évolutions des métiers de la publicité ainsi que les compétences qu'ils requièrent.

Par ailleurs, la CPNEFP de la branche est informée des travaux portant sur les certifications professionnelles conduisant aux métiers de la publicité.

### PARTIE IV

#### FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires conviennent que la question de la formation doit être appréhendée dans toutes ses composantes (formation initiale et continue).

### TITRE I<sup>ER</sup>

#### INSTITUTIONS PARITAIRES COMPÉTENTES DANS LA BRANCHE

##### Article 7

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

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, la CPNEFP examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire des métiers de la publicité.

Les résultats de cet examen, les conclusions et les 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 représentants du personnel et des organismes qu'elle souhaite rendre destinataires.

La CPNEFP a en outre pour mission :

- de développer une politique de formation en alternance ;
- de déterminer les niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et de la Pro-A, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et, le cas échéant, sur recommandation de l'OPCO ;
- de rechercher les moyens d'informer les salariés via l'OPCO sur les dispositifs de formation existants et notamment sur le contenu du présent accord, et d'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 en matière de formation professionnelle ;
- de favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- de suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et de proposer des axes d'amélioration à l'OPCO de la branche ;
- d'analyser les travaux de l'observatoire des métiers de la publicité, et d'élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- d'établir le programme d'activité de l'observatoire des métiers de la publicité ;
- de saisir France compétences afin de demander l'inscription de certifications au RNCP et/ou répertoire spécifique ;
- de suivre l'évolution de mise en œuvre du CPF au plan qualitatif et quantitatif ;
- de procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraisse nécessaire ainsi qu'à la diffusion et à la promotion des travaux de l'observatoire des métiers de la publicité.

À ces missions s'ajoutent l'élaboration des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des certificats de qualification professionnelle interbranche (CQPI), conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail, et leur promotion au sein des entreprises de la branche et des organismes de formation.

## **Article 8**

### *Observatoire des métiers de la publicité*

#### **Article 8.1**

##### *Missions de l'observatoire des métiers*

Structure de réflexion, de suivi et de proposition, l'observatoire apporte, par ses travaux d'analyses 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 initiale ou continue au sein de la branche.

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, des compétences et des aptitudes de manière régulière, au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications. Ces données sont essentielles afin de pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et d'égalité professionnelle, précisées dans les priorités de la branche ;
- de formuler toute proposition sur les évolutions des métiers qui auraient des incidences sur les qualifications participant à la grille des classifications de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, auprès de la CPNEFP et de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;

- 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 titres, des certifications, et des certificats de qualification professionnelle 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 : auprès des organisations professionnelles d'employeurs, des organisations syndicales de salariés et de leurs mandants, 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 ;
- d'une manière générale, de diffuser auprès des interlocuteurs sociaux les bonnes pratiques dont il a eu connaissance dans le cadre de ses missions.

La CPNEFP pilote et commande ses travaux d'étude à l'observatoire des métiers de la publicité, lequel bénéficie de l'appui technique de l'OPCO compétent.

Les documents d'étude appartiennent à l'observatoire des métiers de la publicité. Ils sont mis à disposition de l'OPCO et plus largement de la branche.

## **Article 8.2**

### *Moyens de l'observatoire des métiers*

L'observatoire fonctionne avec l'appui des moyens humains et matériels qui lui sont mis à disposition par l'OPCO en application d'une convention de mise à disposition.

Les ressources de l'observatoire se composent :

- des contributions versées par l'OPCO selon les critères définis par la convention de gestion d'objectifs et de moyens au titre des observatoires des métiers, des études et recherches et de la communication ;
- de subventions qui pourraient lui être accordées par l'État, les collectivités publiques, tout organisme public, parapublic ou privé ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales ;
- de dons.

La CPNEFP transmet en fin d'année un programme prévisionnel de travail pour l'année suivante, avec une estimation des besoins liés à ces travaux, afin de pouvoir, selon les ressources disponibles, procéder à la mise en place d'un plan d'action (étude à réaliser, moyens définis pour la réalisation des objectifs).

## **Article 9**

### *Instances de la branche au sein de l'opérateur de compétences*

## **Article 9.1**

### *Désignation de l'opérateur de compétences de la branche*

La branche de la publicité a désigné l'OPCO notamment compétent dans le champ du secteur de la publicité dénommé, à la date de la désignation, l'AFDAS, association agréée en cette qualité par arrêté du 29 mars 2019.

## **Article 9.2**

### *Pôle paritaire sectoriel communication et industries créatives*

Un pôle paritaire sectoriel communication et industries créatives est institué par l'accord constitutif de l'OPCO désigné par la branche. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches dans les secteurs de la communication et des industries créatives, dont la branche de la publicité.

Le pôle paritaire sectoriel propose au conseil d'administration de l'OPCO des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la CPNEFP.

### **Article 9.3**

#### *Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles*

Une commission paritaire propre à la branche de la publicité est composée des organisations ayant la qualité d'organisation professionnelle d'employeurs représentative et d'organisation syndicale de salariés représentative dans le champ du présent accord.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCO. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord, et notamment le catalogue de formations mis à disposition des entreprises de la branche de la publicité, dans les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et préconisé par la CPNEFP.

Elle a donc pour missions :

- de préciser les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle prévue à l'article 28 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'OPCO compétent, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

La commission peut dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **TITRE II**

### **ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires souhaitent que la formation professionnelle soit accessible aux salariés des entreprises de la branche tout au long de leur parcours professionnel. Ainsi, les différents dispositifs de formation, dont il est question dans le présent accord, doivent pouvoir s'inscrire dans la démarche du salarié à court, moyen ou long terme.

#### **CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

##### **PRINCIPES GÉNÉRAUX**

### **Article 10**

#### *Égalité professionnelle et la qualité de vie au travail*

### **Article 10.1**

#### *Égalité professionnelle en matière de formation*

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, elles 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 rémunération.

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.

À cet effet, dans la perspective de la négociation de la branche sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'observatoire des métiers de la publicité, défini à l'article 8 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 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. 2242-1 et suivants du code du travail.

Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilité, les parties signataires du présent accord considèrent comme public prioritaire les femmes souhaitant accéder à un emploi à responsabilité, en évoluant soit dans leur statut soit dans leur emploi. Une attention particulière à cette population est demandée aux conseillers en évolution professionnelle. Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les femmes sont un public prioritaire au titre de l'alternance.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les actions correctives nécessaires à la suppression des inégalités ou discriminations en matière d'accès à la formation professionnelle lorsqu'elles existent.

## **Article 10.2**

### *Qualité de vie au travail*

Les partenaires sociaux entendent placer la qualité de vie au travail (QVT) au cœur des dispositifs de formation déployés par les entreprises de la branche. Convaincus du lien étroit entre performance économique et performance sociale, ils soulignent en effet l'importance de la QVT comme levier dans la conduite des transformations nécessaires à la compétitivité des entreprises.

Comme le précise le préambule de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail regroupe toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail résultant notamment des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, favorisant ainsi le sens donné à celui-ci, et donc d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs ; autrement dit, la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.

Ainsi, prenant en compte les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 et l'axe stratégique d'amélioration de la QVT inscrit dans le plan santé au travail 2016-2020, les parties signataires incitent les entreprises de la branche à :

- inscrire durablement les principes de prévention et d'amélioration de la QVT au cœur de leur politique sociale ;
- mobiliser les acteurs clés (services ressources humaines, représentants du personnel, etc.) sur les enjeux de la prévention en leur accordant les moyens leur permettant d'agir concrètement en faveur de la QVT ;
- veiller à ce que les engagements pris en matière de QVT soient respectés au sein de l'entreprise mais aussi à l'extérieur, lorsque les salariés partent en formation.

Elles affirment également leur volonté de maintenir l'égalité des chances et l'équité de traitement des salariés, ainsi que de promouvoir la diversité afin de sensibiliser l'ensemble des acteurs à la mixité professionnelle au sein de l'entreprise.

En ce sens, la formation professionnelle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

À ce titre, les partenaires sociaux confirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation, et rappellent que :

- l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale ;
- dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les recruteurs doivent recevoir une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans.

En outre, ils rappellent la nécessité, tant lorsque la personne est à son poste de travail que lorsqu'elle est en formation, de veiller :

- à l'équilibre de vie personnelle et professionnelle, et notamment au droit à la déconnexion ;
- à la prévention des risques psychosociaux, c'est-à-dire, les risques pour la santé physique et mentale des travailleurs.

En matière de protection de la santé physique et mentale des salariés, l'employeur est en effet tenu à une obligation de sécurité de résultat.

#### **Article 10.2.1**

##### *Équilibre de vie personnelle-professionnelle et droit à la déconnexion*

Dans le cadre de la démarche de QVT, les partenaires sociaux soulignent l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

L'objectif est de garantir la bonne utilisation des outils numériques, et éviter les débordements liés à une accessibilité permanente des salariés à leurs outils de travail.

Si les outils numériques font actuellement partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise, il est nécessaire de veiller à ce que leur usage :

- respecte la qualité du lien social au sein des équipes et ne devienne pas un facteur conduisant à l'isolement des salariés ;
- garantisse le maintien d'une relation de qualité et de respect des personnes tant sur le fond que sur la forme de la communication ;
- ne devienne pas un mode exclusif d'animation managériale et de transmission des consignes ;
- respecte la finalité de ces outils en transmettant au bon interlocuteur la juste information dans la forme adaptée ;
- permette un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions de formation et de sensibilisation à destination des salariés, en particulier de l'encadrement, en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

La branche recommande également que les actions de formation réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences se déroulent, dans la mesure du possible, sur le temps de travail.

#### **Article 10.2.2**

##### *Prévention des risques psychosociaux*

La prévention des risques psychosociaux est un préalable au développement du bien-être au travail et contribue à la QVT, puisqu'elle permet de prévenir : le stress, provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées ; les violences internes commises par des

travailleurs (conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel) ; les violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'encontre des salariés ; le syndrome d'épuisement professionnel.

La formation professionnelle permet ainsi de prévenir ces conduites abusives internes et externes, en offrant la possibilité de former les demandeurs d'emploi, les dirigeants et les salariés à tout niveau hiérarchique (management compris) :

- à la sensibilisation et l'identification des comportements et méthodes à risque ;
- à la mise en place de process de travail innovants et de grilles d'analyse partagées ;
- ou à toute autre action de prévention des risques professionnels.

Par ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En plus de ce référent RH, un référent élu du personnel doit aussi être nommé dans les comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises, peu importe leur effectif.

En sus des actions de formation et des obligations légales en matière de risques psychosociaux et de harcèlement, les parties signataires soulignent l'importance pour les entreprises de la branche de se saisir pleinement de ce sujet et de le traiter avec détermination afin que les victimes, témoins et managers se sentent épaulés sans crainte. À cet effet, elles recommandent aux employeurs de veiller à ce que les engagements pris en matière de risques psychosociaux (stress, conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, violences externes, syndrome d'épuisement professionnel...) soient respectés aussi bien au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur, lorsque les salariés partent en formation.

## **Article 11**

### *Formation professionnelle et temps de travail*

L'action de formation est entendue comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel », qui peut être organisé selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. Ainsi, le parcours peut être réalisé « en tout ou partie à distance » et peut également « être réalisé en situation de travail » en plus de la traditionnelle formation en présentiel.

La formation professionnelle se déroule en principe pendant le temps de travail. Lorsqu'elle a lieu hors temps de travail, les modalités spécifiques sont décrites dans les dispositifs concernés (plan de développement des compétences ; Pro-A ; CPF ; CPF de transition professionnelle, bilan de compétences ; VAE).

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent que soit portée une attention toute particulière à l'égalité femmes-hommes et à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle en ce qui concerne les temps de formation. Elles recommandent, par exemple, que les journées de formation professionnelle ne soient pas, dans la mesure du possible, programmées les mercredis ou les vendredis afin de prendre en compte la réalité des temps de travail des salariés à temps partiel.

Les parties signataires préconisent, dans le cadre d'un projet de réorganisation de l'entreprise donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi ou un accord de performance collective, que les éventuelles actions de formation puissent se dérouler prioritairement pendant le temps de travail, sauf hypothèse de dispense d'activité du salarié.

En outre, elles encouragent les entreprises à mettre en place des formations mixtes, alliant des formations traditionnelles, des actions de formation en situation de travail et des formations en e-learning telles que les formations ouvertes et à distance (FOAD), les massive online open courses (MOOC) et les small private online courses (SPOC), outils de plus en plus utilisés et s'inscrivant dans une démarche de modernisation des métiers. Dans le cadre de ces types de formations, les parties signataires restent vigilantes sur la qualité des formations.

## Article 12

### *Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation*

Le développement des compétences est indispensable pour le salarié comme pour l'entreprise.

En faisant le lien entre les emplois et les compétences, les parties signataires s'inscrivent dans une logique d'adéquation des formations, des compétences et des parcours professionnels.

Afin de favoriser la reconnaissance d'une qualification certifiée, elles souhaitent mettre à la disposition des salariés tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié.

À ce titre, les salariés qui ont suivi une action de formation reçoivent, à son issue, une attestation délivrée par le centre de formation ou par l'université d'entreprise si l'action se déroule au sein de l'entreprise, mentionnant les objectifs, l'objet et la durée de l'action, ainsi que, le cas échéant, les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Après la formation, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, un entretien a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation à la formation et, le cas échéant, au changement de positionnement sur la grille des classifications.

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'EUROPASS ou du passeport orientation formation (POF) mis à leur disposition sur le site de l'OPCO et/ou sur l'espace personnalisé dédié au CPF, disponible sur le site internet du compte personnel d'activité (CPA) : [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr). Le CPA regroupe en effet le compte CPF, le compte professionnel de prévention (C2P) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

## Article 13

### *Formation et personnes en situation de handicap*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de favoriser l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux se mobilisent ainsi pour renforcer l'accompagnement à la mise en place des dispositifs de formation professionnelle et de valorisation de l'emploi dans la branche. Ainsi, les entreprises qui le souhaitent, peuvent solliciter l'aide de l'OPCO, des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et de l'association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) sur ces problématiques.

## Article 14

### *Obligations des organismes de formation*

Les organismes de formation doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'autorité administrative compétente, et indiquer clairement leur numéro de déclaration d'activité sur les documents remis à l'entreprise. D'une manière générale, ils doivent se conformer aux obligations légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, en vertu notamment des dispositions de l'article L. 6353-8 du code du travail, l'organisme de formation doit remettre les documents ci-dessous au bénéficiaire de la formation et à l'entreprise, avant l'inscription définitive et avant tout règlement de frais de formation :

- les objectifs et le contenu de la formation ;
- la liste des formateurs et des enseignants ;
- les horaires de la formation ;
- les modalités d'évaluation ;
- les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires ou les apprentis ;
- le règlement intérieur applicable à la formation ;

- ainsi que, dans le cas des contrats conclus en application de l'article L. 6353-3 du code du travail, les tarifs, les modalités de règlement et les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage ;
- la feuille de présence signée par les personnes formées et le formateur ou en cas de FOAD ou d'AFEST, l'attestation de fin de formation pour chaque personne formée, ainsi que l'évaluation de la qualité de la formation dispensée remplie par la personne formée.

Les parties signataires rappellent qu'il revient à l'entreprise en principe, et le cas échéant à son délégataire, d'effectuer les démarches de demande de prise en charge auprès des organismes financeurs compétents, selon le dispositif de formation mobilisé, étant précisé que les identifiants de l'entreprise relèvent de la plus stricte confidentialité. À cet effet, les services de l'OPCO se tiennent à la disposition des entreprises de la branche pour les accompagner dans la bonne gestion de leur budget de formation et l'accomplissement de toutes les démarches administratives relatives au départ en formation.

## CHAPITRE II

### INFORMATION ET ORIENTATION DU SALARIÉ TOUT AU LONG DE SA VIE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires demandent aux organismes compétents de la branche (CPNEFP, OPCO, pôles sectoriels...) de rechercher et de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à l'information des salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants, afin de leur permettre, s'ils le souhaitent, d'agir sur leur parcours professionnel.

#### Article 15

##### *Conseil en évolution professionnelle, entretien professionnel et bilan de compétences*

L'objectif de ces dispositifs est de favoriser le déroulement et la progression de carrière des salariés.

#### Article 15.1

##### *Conseil en évolution professionnelle*

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) vise à favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs, quel que soit leur statut.

En cela, il constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation professionnelle associés visant à accroître leurs aptitudes, leurs compétences et leurs qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu et accessible à tout salarié, indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification.

Le CEP prend la forme d'un « service à la carte » pour le salarié, qui peut être modulé/adapté en fonction de sa situation, de ses besoins et de la maturation de son projet professionnel.

Il s'organise en deux niveaux, lesquels n'impliquent pas systématiquement deux étapes successives distinctes et sont ajustés en fonction des souhaits et besoins de la personne.

Le premier niveau de conseil offre « un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne », qui peut exprimer sa demande et définir les suites à donner à sa démarche. Ce premier niveau d'information individualisé lui permet de mieux appréhender son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire. Il l'aide à identifier les démarches possibles (formations, prestations, services, aides, compensations, etc.) et les acteurs susceptibles de les appuyer.

Ce premier niveau peut donner lieu à un document précisant la demande du bénéficiaire, ses besoins et les informations qui lui sont délivrées. Un tel document se justifie en particulier quand la personne est réorientée vers un autre opérateur du CEP.

Le second niveau de conseil lui permet d'accéder à « un accompagnement personnalisé ». Il l'amène à clarifier sa demande pour préciser ses besoins et priorités en matière d'évolution professionnelle et à formaliser son projet professionnel. Une information pertinente lui est fournie sur l'offre d'emploi, de formation, de prestation complémentaire et sur les financements disponibles afin d'évaluer la faisabilité de son projet. Un soutien lui est apporté dans la construction d'un plan d'action comprenant les prestations à mobiliser, les démarches à effectuer, le plan de financement et le calendrier prévisionnel de son projet professionnel.

Ce second niveau donne également lieu à un document de synthèse récapitulant notamment les stratégies envisagées pour mettre en œuvre le projet professionnel de la personne. Son plan d'action y est détaillé et peut comprendre le parcours de développement des compétences envisagé.

D'une manière générale, la démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement...) ;
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Selon le statut de l'individu, le CEP est réalisé par le réseau Cap emploi, les missions locales, Pôle emploi, l'APEC, ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par France compétences dans le cadre d'appel d'offres. Ces derniers doivent se coordonner notamment pour éviter un double accompagnement et orienter la personne vers l'opérateur le plus pertinent. Une personne changeant de statut peut néanmoins continuer à être accompagnée par le même opérateur.

Jusqu'à la désignation des opérateurs régionaux, qui interviendra au plus tard le 31 décembre 2019, l'OPCO continue d'exercer les missions du CEP pour les entreprises de la branche, dans le cadre d'entretiens téléphoniques, de rendez-vous présents ou d'informations territorialisées sur les métiers et l'emploi, par le biais d'organismes désignés, comprenant un accès à des outils pédagogiques en ligne et un système de mise en relation avec un conseiller CEP.

Le CEP permet ainsi au salarié de mûrir son projet professionnel, une fois ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles identifiées. Chaque individu peut disposer d'un passeport orientation formation (POF) dans l'espace personnalisé dédié au CPF sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).

## Article 15.2

### *Entretien professionnel*

Tout salarié, quelle que soit la taille de son entreprise, bénéficie d'un entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi, et les formations qui peuvent y contribuer. Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP.

À l'occasion de son embauche, ce dernier est ainsi informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont 1 copie est remise au salarié.

Ce document contient notamment :

- la date de l'entretien ;
- le nom du responsable de l'entretien ;
- l'historique des évolutions salariales ou professionnelles ;
- les échanges tenus au cours de l'entretien ;
- les décisions prises sur l'évolution professionnelle et les actions de formation.

L'entretien professionnel doit, en outre, être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental à temps plein ou partiel ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de proche aidant ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical.

Il peut également avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Un mode d'emploi d'entretien et un modèle de compte rendu sont mis à disposition des entreprises et des salariés de la branche sur le site de l'OPCO.

Le salarié doit être prévenu du déroulement de l'entretien professionnel au moins 1 semaine à l'avance, en même temps que lui est 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 le recevoir. Le formulaire ou le document, préalablement remis, doit permettre de formaliser, à l'issue de l'entretien professionnel, les conclusions émises par les participants.

Le salarié a la faculté de préparer son entretien professionnel pendant son temps de travail, suivant les modalités définies par l'entreprise. L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail. Sa durée, 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.

Au plus tard tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait 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 permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Une pénalité financière prenant la forme d'un abondement correctif au CPF s'applique dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Dans ce cas, le CPF du salarié concerné est en effet abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les parties signataires incitent les entreprises 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.

C'est plus particulièrement à l'occasion de cet entretien professionnel, que des actions de formation professionnelle peuvent être identifiées comme souhaitables.

Le contenu de l'entretien professionnel et les modalités de son déroulement sont organisés par l'entreprise.

### **Article 15.3**

#### *Bilan de compétences*

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution des qualifications et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il peut se dérouler, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou dans le cadre de la mobilisation de son CPF par le salarié.

Ainsi, la prise en charge financière des actions de bilan de compétences Entre :

- si la demande émane du salarié, dans le dispositif du CPF, dans les conditions et selon les modalités visées à l'article 19 du présent accord ;
- si la demande émane de l'employeur, dans le dispositif du plan de développement des compétences de l'entreprise. Les parties signataires rappellent à ce titre que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié, le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constituant ni une faute ni un motif de licenciement.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le salarié bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés de celui-ci et du document de synthèse. Le dispositif doit respecter les conditions de confidentialité exprimées par le salarié.

Cependant, en cas de démarche commune avec l'employeur, s'inscrivant notamment dans le cadre d'une politique GEPP, l'employeur prenant en charge le bilan de compétences est, sous réserve de l'accord du salarié, destinataire des conclusions du centre de bilan afin de pouvoir construire conjointement une éventuelle démarche d'accompagnement complémentaire.

## Article 16

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

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche de la publicité, l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

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.

La prise en charge financière des actions de VAE peut entrer, à la demande du salarié, dans le dispositif du :

- congé VAE (CVAE), sous réserve d'en respecter les conditions ;
- plan de développement des compétences de l'entreprise, sous réserve de l'accord de l'employeur ;
- CPF.

Les parties signataires encouragent par ailleurs les entreprises de la branche à développer l'accompagnement tutoral et le mentorat.

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la VAE bénéficie d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et les méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs.

### Article 16.1

#### *Congé VAE*

Le salarié souhaitant mettre en œuvre une démarche de CVAE pendant son temps de travail doit demander une autorisation d'absence à son employeur selon les modalités et conditions définies par les textes en vigueur.

### Article 16.2

#### *Participation d'un salarié à un jury de VAE*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-42 du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury de VAE, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour y participer, sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret.

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, le salarié désigné pour participer à un jury de VAE adresse à son employeur, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence, en indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de sa convocation.

L'autorisation d'absence au titre de l'article L. 3142-42 du code du travail ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis du CSE (à défaut, du CE), que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé. Le salarié peut le contester devant le conseil de prud'hommes. La participation d'un salarié au jury mentionné à l'article L. 3142-42 du code du travail n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'article L. 6332-17 du code du travail fixe les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury de validation des acquis de l'expérience sont prises en charge par l'OPCO.

## **Article 16.3**

### *Accompagnement à la VAE*

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Cet accompagnement entre dans le champ des actions permettant aux individus de faire valider les acquis de leur expérience, autrement dit dans le champ des actions de formation pouvant bénéficier d'une prise en charge et notamment dans le cadre du CPF.

Toute personne qui souhaite bénéficier d'une telle prestation est informée sur son organisation et son contenu.

L'accompagnement débute dès la recevabilité du dossier de demande de validation et prend fin à la date d'évaluation par le jury. Il peut s'étendre en cas de validation partielle, jusqu'au contrôle complémentaire permettant de compléter la validation.

L'accompagnement est personnalisé et réalisé en fonction des besoins déterminés du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée.

Cet accompagnement comprend un module de base, qui offre une aide méthodologique lors de la phase complexe de description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée. Le module comprend aussi une aide pour formaliser le dossier de validation, et une aide à la préparation de l'entretien avec le jury et le cas échéant à la mise en situation professionnelle.

Par ailleurs, l'accompagnement peut aussi comprendre une assistance à l'orientation et à la recherche de financement lorsque la personne a besoin de suivre une formation complémentaire requise pour valider une certification.

## **Article 17**

### *Information sur la formation professionnelle dans les entreprises*

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de l'observatoire des métiers de la publicité, de la CPNEFP et, avec l'aide de l'OPCO, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche.

Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'OPCO et de l'observatoire des métiers de la publicité : [www.metiers-publicite.fr](http://www.metiers-publicite.fr). Cette information est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires recommandent notamment que soit portée une attention toute particulière aux TPE-PME c'est-à-dire aux plus petites entreprises de la branche, n'ayant pas nécessairement d'expert en interne sur le sujet.

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

## **Article 17.1**

### *Information individuelle des salariés*

À titre liminaire, les parties signataires rappellent que les obligations de l'employeur en matière d'information des salariés, dans le cadre du plan de développement des compétences sont prévues par les dispositions du code du travail.

Chaque entreprise définit les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance de ses salariés les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de développement des compétences.

## **Article 17.2**

### *Information des représentants du personnel dans l'entreprise*

#### **Article 17.2.1**

##### *Comité social et économique*

Les parties signataires rappellent que les représentants du personnel compétents sont informés et/ou consultés, lorsqu'ils existent, sur les dispositifs de formation professionnelle mis en place dans l'entreprise, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE (ou à défaut, le CE) 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 formation professionnelle au sein 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 dans l'entreprise.

Afin de permettre aux membres du CSE (ou, à défaut, du CE) et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration du plan de développement des compétences et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur communique, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, les informations arrêtées par l'accord d'entreprise visé à l'article L. 2312-19 du code du travail ou, à défaut, celles prévues par les dispositions légales et réglementaires.

La base de données économiques et sociales (BDES) prévue à l'article L. 2312-18 du code du travail permet aux entreprises concernées la mise à disposition des informations nécessaires aux consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. L'ensemble des informations de la BDES contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. La BDES comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au CSE (ou, à défaut, au CE).

Sauf dispositions conventionnelles spécifiques, le CSE (ou, à défaut, le CE) se réunit chaque année sur :

- les orientations de la formation professionnelle, dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- les actions de formation envisagées par l'employeur, le programme pluriannuel de formation, l'apprentissage ou encore les conditions d'accueil en stage dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les parties signataires considèrent que, le regroupement dans la mesure du possible des sujets relatifs à la formation professionnelle à l'occasion des réunions du CSE (ou, à défaut, du CE) peut être bénéfique à une meilleure compréhension et suivi des divers dispositifs de formation professionnelle continue.

#### **Article 17.2.2**

##### *Commission de formation*

Sauf dispositions conventionnelles spécifiques, une commission de formation, dont les attributions sont fixées par le code du travail, est obligatoirement mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Elle doit notamment concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

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

### **Article 18**

#### *Le plan de développement des compétences de l'entreprise*

Les parties signataires rappellent qu'un dispositif d'information des représentants des entreprises et notamment des représentants du personnel est mis en place (art. 2 du présent accord) afin d'accompagner la réflexion des acteurs de la GEPP dans l'entreprise.

Le diagnostic GEPP permet de mettre en place un plan d'actions afin d'accompagner les métiers en développement, en ralentissement ou en tension dans l'entreprise ou dans la branche.

Les acteurs de la GEPP peuvent également s'appuyer sur les travaux de l'observatoire des métiers de la publicité et, notamment, sur la cartographie des métiers.

### **Article 18.1**

#### *Principes*

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, la loi « Avenir professionnel » a notamment :

- remplacé le plan de formation par le plan de développement des compétences, qui constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle ;
- réservé aux seules entreprises de moins de 50 salariés la possibilité d'obtenir des OPCO des financements pour la mise en œuvre de leur plan.

Le plan de développement des compétences 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. Il peut prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés notamment lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels, et doit intégrer l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés.

Les parties signataires incitent ainsi les entreprises à élaborer, dans la mesure du possible, un plan de développement de compétences tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle définis dans le présent accord, des perspectives économiques et de l'évolution des techniques et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise.

Pour ce faire, elles encouragent les entreprises à prendre en considération les conclusions des travaux réalisés par la CPNEFP en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire des métiers de la publicité.

### **Article 18.2**

#### *Caractéristiques du plan de développement des compétences*

Le plan de développement des compétences est structuré en fonction de 2 types d'actions de formation, conformément aux dispositions légales (art. L. 6321-1 et suivants du code du travail) :

- les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (art. 18.2.1). Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires (art. 18.2.2), qui constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

## **Article 18.2.1**

### *Actions conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction*

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération, en vertu de l'article L. 6321-2 du code du travail.

Il en résulte que si le temps de formation dépasse la durée de travail légale ou conventionnelle, alors il doit donner lieu au paiement d'heures supplémentaires et, dans certains cas, à l'octroi d'un repos compensateur. Ces heures supplémentaires ne peuvent cependant être effectuées que dans le cadre de la législation les concernant et à condition de respecter leur contingent, en vertu des articles L. 3121-28 et suivants du code du travail.

## **Article 18.2.2**

### *Actions ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction*

Les actions de formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction au sens du 1° constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien de la rémunération, en vertu de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Deux exceptions sont prévues à cette règle.

La première correspond aux actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail :

- soit dans une limite horaire par salarié ;
- soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Les limites sont fixées par l'accord collectif. Cet accord peut également prévoir des contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

La seconde exception est applicable en l'absence d'accord collectif. Des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de :

- 30 heures par an et par salarié ;
- 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Pour cette seconde exception, l'accord du salarié est requis. Il doit être formalisé et peut être dénoncé.

Pour les deux exceptions, le refus du salarié de participer en dehors de son temps de travail à une action de formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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, 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 19**

### *Compte personnel de formation*

Le CPF constitue désormais le dispositif phare de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié.

Il a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Toutefois, les salariés ne perdent pas les heures acquises non consommées au titre du DIF et peuvent les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, il est alimenté en € et non plus en heures.

Les heures de CPF et les heures de DIF acquises et non consommées au 31 décembre 2018 sont ainsi converties à hauteur de 15 € par heure.

Le CPF permet donc d'accumuler un crédit monétisé, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Le CPF est attaché à la personne du salarié, qui le conserve indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

## **Article 19.1**

### *Ouverture et fermeture du CPF*

En application des articles L. 6323-1 et L. 5151-2 du code du travail, le CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans, se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;
- personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ;
- personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour les jeunes ayant conclu un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le CPF cesse d'être alimenté au moment de la retraite, sauf dans le cadre du compte d'engagement citoyen (CEC).

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF.

Celui-ci est fermé lors du décès de son titulaire.

## **Article 19.2**

### *Alimentation du CPF*

### **Article 19.2.1**

#### *Acquisition des droits*

Lorsque le titulaire du CPF est salarié, son compte est alimenté en euros à la fin de chaque année civile et, le cas échéant, par des abondements en droits complémentaires, en vertu de l'article L. 6323-10 du code du travail.

L'alimentation du compte dépend de la durée du travail de son titulaire et est fixée par les dispositions de l'article R. 6323-1 du code du travail. En principe, sauf cas particuliers ou dispositions conventionnelles plus favorables, le CPF est crédité à hauteur de 500 € par an pour un salarié à temps plein, avec un plafond de 5 000 €. Pour les salariés en deçà du niveau V de qualification (CAP, BEP) ou les personnes en situation de handicap accueillies dans un ESAT, le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 € et plafonné à 8 000 €.

Pour un salarié ayant une durée du travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation de son compte est identique à celle d'un salarié travaillant à temps plein. Pour celui dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, l'alimentation est calculée à due proportion de la durée du travail effectué.

Certaines périodes d'absence du salarié sont expressément assimilées à des périodes de travail pour l'acquisition de droits au CPF. Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail, sont notamment intégralement pris en compte les congés parentaux (maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, congé parental d'éducation...) ainsi que les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail.

### **Article 19.2.2**

#### *Abondements supplémentaires*

En vertu de l'article L. 6323-14 du code du travail, le présent accord prévoit les modalités d'abondement du CPF.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, l'OPCO peut déterminer, sur recommandation de la CPNEFP, une politique d'abondements pour des actions et/ou des publics prioritaires.

En outre, l'entreprise peut décider de compléter le financement du CPF par le biais d'un abondement, par exemple dans le cas où un salarié n'aurait pas le nombre d'heures nécessaire au départ en formation, ou parce que l'entreprise souhaite encourager la démarche de formation.

Les parties signataires souhaitent que la CPNEFP porte une attention particulière dans le cadre de son programme annuel de travail au dispositif du CPF, et étudie les modalités et les conditions de mise en œuvre de celui-ci dans l'entreprise, notamment des politiques d'abondements possibles, afin d'identifier des actions et/ou publics prioritaires pour la branche.

Lorsque des dispositions plus favorables ont été prévues par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou à défaut de branche, pour l'alimentation du CPF, l'employeur effectue annuellement, pour chacun des salariés concernés, le calcul des droits venant abonder son CPF.

Une somme d'un montant égal à celui de cet abondement est versée par l'entreprise à l'OPCO jusqu'au 31 décembre 2019, puis à partir de cette date à la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

### **Article 19.2.3**

#### *Abondements correctifs*

Comme exposé précédemment, les entreprises ont l'obligation d'organiser tous les 2 ans des entretiens professionnels et au plus tard tous les 6 ans un bilan pour vérifier si le salarié a régulièrement bénéficié de ces entretiens et suivi au moins une action de formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Cette obligation est assortie d'une sanction régie par l'article L. 6323-13 du code du travail. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié durant les 6 ans précédant de l'entretien professionnel et d'au moins une formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, un abondement d'un montant fixé actuellement à 3 000 € est inscrit à son compte, et ce quelle que soit sa durée du travail.

Étant précisé que ces abondements ne rentrent pas dans le calcul des droits crédités sur le CPF chaque année et du plafond correspondant.

### **Article 19.3**

#### *Mobilisation du CPF*

Les droits inscrits sur le CPF demeurent acquis à son titulaire en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, selon l'article L. 6323-3 du code du travail.

En vertu de l'article L. 6323-2 du code du travail, le CPF peut être mobilisé par son titulaire quel que soit son statut, notamment salarié ou à la recherche d'un emploi, pour suivre à son initiative, une formation.

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

Conformément à l'article L. 6323-6 du code du travail, sont éligibles au CPF :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le Répertoire Spécifique (RS) comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seules les heures acquises au titre du CEC peuvent financer ces actions.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les certifications éligibles au CPF sont regroupées sur une liste unique. Cette liste est mise à jour chaque semaine et disponible sur le site internet : [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).

En tout état de cause, en vertu de l'article D. 6323-4 du code du travail, 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, doivent effectuer leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois, et 120 jours avant, pour les formations d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

## **Article 19.4**

### *Information des employeurs et des salariés*

Le gouvernement a mis en ligne un site internet dédié au CPF, au CEC et au compte professionnel de prévention (C2P) : [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).

Ce site s'adresse à toutes les personnes en activité ou en recherche d'emploi, et vise à leur délivrer des informations, notamment sur le CPF. Il compte également des espaces dédiés aux employeurs et aux professionnels de l'emploi et de la formation professionnelle.

En outre, un espace personnel permet au salarié d'accéder au montant des droits inscrits sur son compte et aux abondements dont il peut bénéficier ainsi qu'aux formations éligibles. Il permet d'assurer la prise en charge des actions de formation de l'inscription du salarié jusqu'au paiement des prestataires.

L'information relative aux actions de formation prioritaires définies par la branche est portée à la connaissance des entreprises et des salariés notamment par le biais des services de l'OPCO, de son site internet, et dans le cadre des missions de la CPNEFP définies par l'article 7 du présent accord.

## **Article 19.5**

### *Modalités de prise en charge*

#### **Article 19.5.1**

##### *Frais de formation*

Dans le cadre du CPF, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie par le salarié pendant son temps de travail ou hors temps de travail sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du CPF.

À titre transitoire, pendant l'année 2019, cette prise en charge est assurée par l'OPCO dans le cadre des fonds affectés au financement du CPF.

#### **Article 19.5.2**

##### *Rémunération*

Si ces actions se déroulent pendant le temps de travail, elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération.

Si ces actions se déroulent hors temps de travail, elles ne donnent pas lieu pour le salarié au versement d'une allocation formation.

## **Article 19.6**

### *Articulation du CPF avec les autres dispositifs*

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- d'une action de formation inscrite au plan de développement des compétences ;
- d'une action de formation suivie dans le cadre d'une reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).

En outre, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du CPF sont possibles dans la limite de 30 heures (ou 2 % du forfait, en cas de durée du travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait en jours ou en heures).

## **Article 19.7**

### *Utilisation particulière du CPF en vue d'un projet de transition professionnelle*

La loi « Avenir professionnel » remplace le dispositif du congé individuel de formation (CIF) par le CPF de transition professionnelle. Prévu aux articles L. 6323-17-1 à L. 6323-17-6 du code du travail, le CPF de transition professionnelle permet au salarié de suivre une action de formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, tout salarié qui répond aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP).

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit en principe justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (exclusion de certains contrats) au cours des 12 derniers mois.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation.

Lorsque le PTP est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si sa durée est inférieure à 6 mois ou est à temps partiel et au moins 120 jours avant le départ en formation si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Le projet du salarié doit être validé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence en fonction du montant de ce dernier et de la durée du congé. Cette rémunération est conditionnée au respect par le salarié de son obligation d'assiduité.

Le PTP est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits du salarié en matière de congés payés annuels et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

La rémunération, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie dans le cadre du PTP sont pris en charge par la CPIR, étant précisé que cette mission est assurée à titre transitoire pour la seule année 2019 par le FONGE-CIF régionalement compétent, au regard du lieu de résidence habituelle du salarié concerné.

## CHAPITRE IV

### DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

La profession affirme son attachement aux dispositifs d'alternance qui constituent une voie privilégiée de formation pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elle souhaite ainsi promouvoir et développer davantage ces dispositifs (professionnalisation, apprentissage et Pro-A) afin de favoriser et de transformer les compétences en entreprise.

#### **Article 20**

##### *Contrat de professionnalisation*

#### **Article 20.1**

##### *Principes*

À l'initiative de l'employeur, le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI), associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition de savoir-faire professionnels en entreprise.

Un suivi est assuré par le biais d'un tuteur obligatoire.

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.

## **Article 20.2**

### *Publics concernés*

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans dont il est nécessaire de compléter la formation initiale pour satisfaire aux niveaux de qualification requis dans la branche ou dans l'entreprise ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

## **Article 20.3**

### *Objectifs*

Le contrat de professionnalisation permet de préparer l'acquisition :

- d'un CQP ou d'un CQPI ;
- d'un titre à finalité professionnelle recensé au RNCP ;
- d'une qualification prévue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- de compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié (dispositif expérimental de 3 ans).

## **Article 20.4**

### *Modalités*

### **Article 20.4.1**

#### *Durée du contrat*

L'action de formation, qui fait l'objet d'un CDD, ou l'action de professionnalisation, qui se situe en début d'un CDI, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 ou 36 mois dans certains cas.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les cas suivants :

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

Toutefois, les parties signataires conviennent, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, d'allonger cette durée jusqu'à 24 mois dans l'un des cas suivants (sans préjudice de l'article L. 6325-11 du code du travail permettant de porter cette durée à 36 mois dans certains cas) :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée au RNCP et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;

- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEFP ;
- pour les demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus inscrits sur la liste des demandeurs d’emploi depuis plus de 1 an ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l’allocation de solidarité spécifique (ASS), de l’allocation aux adultes handicapés (AAH), d’un contrat unique d’insertion (CUI), de l’allocation parents isolés.

#### **Article 20.4.2**

##### *Durée de la formation*

Le temps consacré à l’enseignement dans l’action de formation qui fait l’objet du contrat de professionnalisation inclut les évaluations initiales, finales et les actions d’accompagnement. L’évaluation initiale vise à adapter le parcours de formation aux connaissances, aux savoir-faire et à l’expérience de chaque bénéficiaire d’un contrat de professionnalisation. L’évaluation finale porte sur les acquis.

La durée des parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les parties signataires décident que la durée des actions de formation peut excéder 25 % de la durée du contrat, dans la limite maximale de 50 %, pour les publics autorisant un contrat de professionnalisation d’une durée portée à 36 mois.

#### **Article 20.5**

##### *Contrat de professionnalisation et le temps de travail*

L’action de formation qui fait l’objet du contrat de professionnalisation s’effectue pendant le temps de travail.

#### **Article 20.6**

##### *Contrat de professionnalisation et la rémunération*

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié âgé de moins de 26 ans perçoit pour une activité à temps plein, les rémunérations brutes figurant dans le tableau ci-après, calculées sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel prévu pour la 1<sup>re</sup> catégorie, niveau 1 (dit « niveau 1.1. »), puis après 6 mois de travail effectif, sur la base du niveau 2 de cette même catégorie (dit « niveau 1.2. »).

Le salaire minimum mensuel est celui figurant dans la colonne « appointements mensuels bruts » « 1<sup>re</sup> catégorie : employés », prévu par l’article 3 de l’annexe III de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées.

Les salariés de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation d’une durée supérieure à 12 mois bénéficieront d’une rémunération égale à cent pour 100 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction, à compter du douzième mois de présence.

	TITULAIRES D'UN BACCALAURÉAT professionnel, d'un titre ou d'un diplôme profes- sionnel de même niveau (niveaux I, II, III et IV)	AUTRE (inférieur au niveau IV)
Moins de 21 ans	65 % du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *	55 % du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *
21-25 ans révolus	80 % du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *	70 % du salaire minimum mensuel niveau 1.1. *
26 ans et plus	85 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction. À compter du douzième mois de présence, 100 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction.	
* et, après 6 mois de travail effectif, sur la base du niveau 1.2 du salaire minimum mensuel.		

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

Pour les entreprises domiciliées dans les DROM, le salaire servant de référence pour l'application des pourcentages susvisés, aux salariés travaillant dans ces départements, est celui déterminé par les dispositions de l'article L. 3423-2 du code du travail.

## **Article 20.7**

### *Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue de leur contrat*

La CPNEFP inclut dans son programme de travail annuel une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

## **Article 21**

### *Reconversion ou promotion par l'alternance*

### **Article 21.1**

#### *Principe*

La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Elle est ouverte :

- aux salariés en CDI ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, prévu par l'article L. 5134-19-1 du code du travail, en CDI ou CDD, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

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

### **Article 21.2**

#### *Objectifs et priorités*

Les actions de formation suivies dans le cadre de la Pro-A poursuivent le même objectif que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation et visent les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

### **Article 21.3**

#### *Durée de la Pro-A et modalités d'organisation*

La durée de la période de la Pro-A est identique à celle du contrat de professionnalisation. Il en est de même de la durée de la formation.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la Pro-A déposé dans les mêmes conditions que le contrat d'apprentissage.

La rémunération du salarié est maintenue par l'employeur.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par l'alternance peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'em-

ployeur avec l'accord du salarié selon les modalités prévues pour les actions hors temps de travail du plan de développement des compétences.

Un tuteur est obligatoirement désigné, selon les mêmes modalités que celles prévues pour le contrat de professionnalisation.

## **Article 22**

### *Développement de la fonction tutorale et du mentorat*

Pour assurer l'accueil des publics concernés et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs. Conformément aux dispositions applicables, l'employeur désigne parmi les salariés de l'entreprise un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Le tuteur doit être volontaire, reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut assurer simultanément sa fonction tutorale sur plus de 3 contrats de professionnalisation, d'apprentissage et/ou reconversions ou promotions par l'alternance.

La mission du tuteur consiste notamment à :

- accueillir et 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 ;
- 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'OPCO sur les fonds mutualisés destinés au financement de l'alternance, et ce, dans les conditions fixées à l'article 23 du présent accord.

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'OPCO.

## **Article 23**

### *Modalités de prise en charge des formations en alternance*

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO compétent selon les niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP, et à défaut par décret.

L'OPCO compétent apporte à la CPNEFP son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge.

Les formations réalisées dans le cadre de la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) sont financées par l'OPCO de la branche au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce financement peut être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels prévus par le présent accord ou avec le plan de développement des compétences de l'entreprise.

La prise en charge des coûts pédagogiques des parcours de formation s'inscrivant soit dans le cadre des contrats de professionnalisation, soit dans le cadre de la Pro-A, est définie par la CPNEFP avec

l'appui de l'OPCO au regard des recommandations de France compétences et, le cas échéant, sur proposition du pôle paritaire communication et industries créatives et/ou de la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles de la publicité, instituées par le présent accord.

Ce niveau de prise en charge :

- est déterminé en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé ;
- prend en compte les recommandations de France compétences en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge ;
- peut faire l'objet de modulations en fonction de critères et selon un montant déterminés par décret, en particulier lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé ou lorsqu'il existe d'autres sources de financement public.

À défaut de fixation du niveau de la prise en charge ou de prise en compte des recommandations à une date et dans un délai fixés par voie réglementaire, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret.

Sur la base des coûts horaires indicatifs suivants tels que définis à la date de signature du présent accord :

- 15 € hors taxes de l'heure pour les formations techniques ;
- 15 € hors taxes de l'heure pour les formations s'inscrivant dans le cadre des CQP de branche ;
- 9,15 € hors taxes de l'heure pour les autres formations.

Pour les personnes salariées mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la prise en charge des coûts pédagogiques est portée à 15 € hors taxes par heure de formation.

Le conseil d'administration de l'OPCO peut étudier la révision de ces montants, en fonction des budgets disponibles sur le régime de la professionnalisation. Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'OPCO sur la base des forfaits qui sont fixés par décret et selon les modalités définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

## **Article 24**

### *Contrat d'apprentissage*

#### **Article 24.1**

##### *Modalités de prise en charge des contrats d'apprentissage*

Le contrat est financé via la taxe d'apprentissage versée par les entreprises.

L'OPCO prend en charge les contrats d'apprentissage au niveau de prise en charge fixé la branche.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est déterminé par la CPNEFP, avec l'appui technique et l'expertise de l'OPCO, pour une période minimale de 2 ans, sous réserve du respect des recommandations émises par France compétences.

Ce niveau de prise en charge :

- est déterminé en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé ;
- prend en compte les recommandations de France compétences en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge ;
- peut faire l'objet de modulations en fonction de critères et selon un montant déterminés par décret, en particulier lorsque le salarié est reconnu travailleur handicapé ou lorsqu'il existe d'autres sources de financement public.

À défaut de fixation du niveau de la prise en charge ou de prise en compte des recommandations à une date et dans un délai fixés par voie réglementaire, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret.

## **Article 24.2**

### *Principes*

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) conclu entre un employeur et un salarié. Il conjugue des enseignements théoriques en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de formation en situation de travail, au sein de l'entreprise, dans le cadre d'un parcours aménageable et qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Il donne à l'apprenti un statut de salarié à part entière avec les droits et les obligations qui s'y rapportent (salaire, couverture sociale, congés, retraite...).

## **Article 24.3**

### *Publics concernés et les objectifs visés*

Conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert en principe aux personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3<sup>e</sup>).

Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret.

Par ailleurs, la limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable, selon les modalités réglementaires en vigueur, dans les cas suivants :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

Les formations éligibles aux contrats d'apprentissage doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquiescer uniquement un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveaux V à I, enregistré au RNCP.

## **Article 24.4**

### *Durée du contrat et de la formation*

### **Article 24.4.1**

#### *Durée du contrat*

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un CDI.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, ou de la période d'apprentissage, lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Cette durée peut être inférieure à la durée du cycle de formation. Elle peut également être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, et la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

## Article 24.4.2

### *Période d'essai*

Il n'existe pas à proprement parler de période d'essai, mais le contrat peut être rompu pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de la formation pratique en entreprise (le temps passé en centre de formation d'apprentis n'est donc pas pris en compte).

Pendant ces périodes, l'employeur ou le salarié peut rompre le contrat sans avoir à invoquer un motif.

## Article 24.4.3

### *Possibilités de renouvellement*

À l'issue d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée, un nouveau contrat peut être signé en cas d'échec aux examens.

## Article 24.4.4

### *Durée du parcours de formation*

Dans le cadre du contrat ou de la période d'apprentissage, le parcours de formation qui comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, est mis en œuvre par un CFA.

La durée du parcours varie selon les niveaux de qualification préparés et dépend de la durée du contrat d'apprentissage. Elle doit être au minimum de 400 heures par an en moyenne.

En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'1 an, la durée de formation minimum est alors de 240 heures. Pour un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) en 2 ans, la durée est de 800 heures. Pour un bac professionnel en 3 ans, la durée est de 1 850 heures. Ce temps est plus court que celui des formations des lycées professionnels ou technologiques, car le temps passé en entreprise est considéré comme du temps de formation.

La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

## Article 24.5

### *Contrat d'apprentissage et le temps de travail*

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

## Article 24.6

### *Rémunération de l'apprenti*

La rémunération d'un contrat d'apprentissage dépend de l'âge de l'apprenti et de son année de formation en apprentissage, elle est calculée sur un pourcentage du Smic.

Pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019

ANNÉE D'EXÉCUTION du contrat	APPRENTI de moins de 18 ans	APPRENTI de 18 ans à 20 ans	APPRENTI de 21 ans à 25 ans	APPRENTI de 26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	27 %	43 %	53 % *	100 % *
2 <sup>e</sup> année	39 %	51 %	61 % *	100 % *
3 <sup>e</sup> année	55 %	67 %	78 % *	100 % *
* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.				

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au

minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat ayant conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

#### **Article 24.7**

##### *Désignation d'un maître d'apprentissage*

Lorsqu'il est en entreprise, l'apprenti est sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant au diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Le maître d'apprentissage conseille, tout au long du contrat, l'apprenti. La fonction tutorale peut être partagée, entre plusieurs salariés de l'entreprise, au sein d'une équipe dite tutorale.

Le maître d'apprentissage peut être le chef de l'entreprise, ou un salarié. Dans les deux cas, il doit posséder un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti et une expérience de 1 année dans le domaine. S'il n'a pas de diplôme, le maître d'apprentissage doit justifier de ses compétences et d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Au maximum, un maître d'apprentissage peut suivre simultanément 2 apprentis et 1 redoublant.

#### **Article 25**

##### *Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle*

La POEI permet à un demandeur d'emploi, à un salarié en contrat unique d'insertion ou en CDD conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 du code du travail, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

À l'issue de sa formation, dispensée préalablement à l'entrée dans une entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par Pôle emploi. L'OPCO dont relève l'entreprise peut contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation. L'entreprise, en concertation avec l'OPCO et Pôle emploi, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de sa formation pour occuper l'emploi proposé.

### **TITRE III**

#### **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 le principe de mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Elles en définissent ci-après les modalités.

#### **Article 26**

##### *Assiette des contributions*

Conformément aux articles L. 6331-1 et suivants du code du travail, l'assiette des contributions correspond au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis, dans les entreprises de moins de 11 salariés, ainsi que les rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 *bis* L du code général des impôts ne sont néanmoins pas comptabilisées.

## **Article 27**

### *Obligation de versement*

En vertu de l'article L. 6131-1 du code du travail, le financement de la formation professionnelle est assuré par le financement direct d'actions de formation et le versement par les entreprises :

- d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle ;
- d'une contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

Ces versements sont opérés par les entreprises auprès de l'Urssaf et, à titre transitoire, auprès de l'OPCO jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.

## **Article 28**

### *Taux de la contribution à la formation professionnelle et répartition des contributions*

Le taux de la contribution à la formation professionnelle est déterminé en fonction de l'effectif comme défini ci-dessous. Le versement de cette contribution intervient dans les délais et conditions prévus par les dispositions légales et réglementaires.

### **Article 28.1**

#### *Entreprises occupant moins de 11 salariés*

#### **Article 28.1.1**

##### *Contribution légale*

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant moins de 11 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 0,55 % de leur masse salariale (exclusion de la rémunération des apprentis et des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires) dédiée au financement :

- de l'alternance ;
- du CEP pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du CPF.

#### **Article 28.1.2**

##### *Contribution conventionnelle complémentaire*

Une contribution conventionnelle complémentaire de 0,30 % de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, est due par les entreprises de moins de 11 salariés.

Cette contribution conventionnelle est éventuellement consolidable en cas de conclusion d'une convention d'adhésion d'un groupe de sociétés avec l'OPCO dans les conditions prévues à l'article 28.4 du présent accord.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises visées par cet article et à leurs salariés, et restent entièrement acquis à la branche.

Il est précisé que les entreprises ou groupes qui ont déjà conclu une convention d'adhésion avec l'OPCO au titre de l'année 2019, n'auront pas à effectuer de versement complémentaire sur le plan de développement des compétences au cours de l'année n.

## **Article 28.2**

### *Entreprises occupant 11 salariés et plus*

#### **Article 28.2.1**

##### *Contribution légale*

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises occupant 11 salariés et plus doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale d'1 % de leur masse salariale (exclusion des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires), dédiée au financement :

- de l'alternance ;
- du CEP pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du CPF.

#### **Article 28.2.2**

##### *Contribution conventionnelle supplémentaire*

Une contribution conventionnelle complémentaire de 0,30 % de la masse salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, est due par les entreprises de plus de 11 salariés.

Cette contribution conventionnelle est éventuellement consolidable en cas de conclusion d'une convention d'adhésion d'un groupe de sociétés avec l'OPCO dans les conditions prévues à l'article 28.4 du présent accord.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises visées par cet article et à leurs salariés, et restent entièrement acquis à la branche.

Il est précisé que les entreprises ou groupes qui ont déjà conclu une convention d'adhésion avec l'OPCO au titre de l'année 2019 n'auront pas à effectuer de versement complémentaire sur le plan de développement des compétences au cours de l'année n.

## **Article 28.3**

### *Contributions quel que soit l'effectif*

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, s'acquitter d'une contribution dédiée au financement du CPF égale à 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrats à durée déterminée retenus pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (exclusion des contrats de travail à durée déterminée des salariés occupant un emploi saisonnier et des contrats déterminés par décret).

## **Article 28.4**

### *Contributions volontaires*

Au-delà des obligations légales et conventionnelles de financement de la formation professionnelle, les entreprises doivent s'inscrire dans une obligation sociale d'accompagnement de leurs salariés.

À cet effet, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à mettre en place une politique de formation dynamique, à préserver la transmission des savoirs et des savoir-faire dans l'entreprise, à accompagner les mutations des métiers notamment liées à la numérisation de la branche.

La CPNEFP et l'OPCO de la branche recherchent et communiquent aux entreprises les opportunités d'appels à projet et recherches de financements complémentaires afin d'accompagner ces efforts de formation.

Toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur seuil d'effectif, peuvent décider d'augmenter leur investissement en matière de formation professionnelle. Ces entreprises peuvent soit garder en gestion propre ce budget, soit conclure une convention d'adhésion avec l'OPCO afin de convenir des modalités de ce versement volontaire.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'OPCO, ce qui est recommandé par les parties signataires, elle confie la collecte et la gestion de ses fonds à l'OPCO et bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.

En fin d'exercice, en cas de solde positif, l'entreprise peut soit :

- récupérer le solde de son budget en imputant des frais, salaires et charges induits par les actions de formation ;
- reporter le solde de son budget sur l'exercice suivant.

## **Article 28.5**

### *Neutralisation des effets de seuils*

Un mécanisme de neutralisation des effets de seuils est prévu aux articles L. 6331-7 et L. 6331-8 du code du travail.

Toutes les entreprises franchissant le seuil de 11 salariés pour la première fois au titre d'une année restent soumises, pour cette année et les 2 années suivantes, à l'obligation de financement des entreprises de moins de 11 salariés.

Cette règle n'est pas applicable lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé au moins 11 salariés au cours de l'une des 3 années précédentes.

## **PARTIE V**

### **EFFETS DU PRÉSENT ACCORD SUR LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ANTÉRIEURES**

## **Article 29**

### *Révision des dispositions antérieures*

Le présent accord annule et remplace les accords ainsi que leurs avenants relatifs à la formation professionnelle et tout particulièrement :

- les avenants n° 16 du 29 novembre 2004 et n° 18 du 18 octobre 2005 à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées ;
- les avenants du 14 décembre 2009 relatifs pour l'un au financement du FPSPP et pour l'autre aux taux applicables aux entreprises occupant plus de 10 salariés à moins de 20 salariés ainsi qu'aux entreprises atteignant ou franchissant le seuil de 20 salariés ;
- l'accord collectif de la branche portant modification de l'avenant n° 16 du 29 novembre 2004 relatif à la collecte d'une contribution pour le financement de l'observatoire et du paritarisme du 21 décembre 2009 ;
- l'avenant du 1<sup>er</sup> février 2012 à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées ;
- l'accord de branche relatif à l'emploi et à la formation professionnelle du 11 février 2015.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de CQP demeurent en vigueur.

PARTIE VI  
DISPOSITIONS FINALES

**Article 30**

*Application dans les entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent accord.

Toutefois, comme précisé à plusieurs reprises dans le présent accord, les acteurs de la branche compétents pour la formation professionnelle porteront une attention particulière, dans le cadre de leur mission de conseil, aux TPE et PME qui ne bénéficient pas d'expert en interne.

**Article 31**

*Adhésion*

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation professionnelle d'employeurs ou association ou 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 D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

**Article 32**

*Durée et dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Le présent accord est déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

**Article 33**

*Clause de rendez-vous*

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent accord de branche pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

Dans ce cas, l'accord est révisé conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail et de l'article 35 du présent accord.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent accord a lieu 1 fois par an.

**Article 34**

*Clause de suivi*

Une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent accord de branche. Cette commission a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit 1 fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés ou d'une des organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de la présente convention ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissent dans un délai maximal de 2 mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

### **Article 35**

#### *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 accusé 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 ;
- une invitation à participer à la négociation doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision, 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.

### **Article 36**

#### *Dénonciation*

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, 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 accusé 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 de 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 de 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, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du code du travail ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 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 de la garantie de rémunération visée à l'article L. 2261-13 du code du travail et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

### **Article 37**

#### *Extension*

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Récapitulatif du financement

DISPOSITIFS/EFFECTIFS	< 11 SALARIÉS	11 SALARIÉS ET PLUS
Contribution légale à la formation professionnelle	0,55 % MS	1 % MS
Contribution complémentaire conventionnelle au plan de développement des compétences	0,30 % MS	0,30 % MS
Total des contributions légales et conventionnelles sur la formation professionnelle	0,85 % MS	1,30 % MS
Taxe d'apprentissage <sup>(1)</sup>	0,68 % MS	0,68 % MS
CPF-CDD	1 % MS	1 % MS
Total des contributions et taxes	2,53 % MS	2,98 % MS
(1) Cette taxe ne fait pas état d'une éventuelle contribution supplémentaire à l'apprentissage.		

## GLOSSAIRE

---

- AFDAS : opérateur de compétences de la branche de la publicité
- AFEST : action de formation en situation de travail
- AGEFIPH : association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées
- ANI : accord national interprofessionnel
- APE : code caractérisant l'activité principale de l'entreprise par référence à la nomenclature d'activités française (NAF)
- APEC : Association pour l'emploi des cadres
- BC : bilan de compétences
- BDES : base de données économiques et sociales
- CDC : Caisse des dépôts et consignations
- CDD : contrat à durée déterminée
- CDI : contrat à durée indéterminée
- CEC : compte d'engagement citoyen
- CEP : conseil en évolution professionnelle
- CFA : centre de formation d'apprentis
- CIF : congé individuel de formation
- CNCP : commission nationale de la certification professionnelle
- C2P : compte professionnel de prévention
- CPA : compte personnel d'activité
- CPF : compte personnel de formation
- CPF de transition professionnelle : remplace le congé individuel de formation (CIF)
- CPIR : commission paritaire interprofessionnelle régionale
- CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
- CPPNI : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
- CQP : certificat de qualification professionnelle
- CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranche
- CSA : contribution supplémentaire à l'apprentissage
- CSE : comité social et économique, terme générique désignant, le cas échéant, le comité social et économique central/d'établissement
- CUI : contrat unique d'insertion
- CVAE : congé de validation des acquis de l'expérience
- DIF : droit individuel à la formation
- DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- EDEC : engagement de développement de l'emploi et des compétences

ESAT : établissement et service d'aide par le travail

EUROPASS : passeport européen de compétences, passeport pour étudier, se former et travailler en Europe

FOAD : formation ouverte à distance

FONGECIF : Fonds de gestion des congés individuels de formation

GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels

JO : *Journal officiel*

MDPH : maison départementale des personnes handicapées

MOOC : massive online open course c'est-à-dire cours en ligne ouvert et massif

NAF : nomenclature d'activités française

OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés

OPCO : opérateur de compétences

PEC : parcours emploi compétences, remplace les CUI-CAE depuis janvier 2018

PIC : plan d'investissement compétences

PME : petites et moyennes entreprises

POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

POF : passeport orientation formation

Pro-A : reconversion ou promotion par l'alternance

PTP : projet de transition professionnelle

QVT : qualité de vie au travail

RS : répertoire spécifique, remplace l'inventaire, sous la responsabilité de France compétences

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

Smic : salaire minimum interprofessionnel de croissance

SPOC : small private online course, c'est-à-dire une formation interactive en ligne avec un nombre limité de participants

TPE : très petites entreprises

UNEDIC : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

VAE : validation des acquis de l'expérience