

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

**IDCC : 43 | ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION-
EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE (CCNIE)**

Accord du 16 juin 2020

relatif à diverses mesures visant à participer à la lutte contre la propagation
du « Covid-19 » et à accompagner les entreprises et les salariés

NOR : ASET2050609M

IDCC : 43

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FICIME ;

CGI ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plusieurs semaines, la France et le monde entier sont confrontés à une crise sanitaire inédite liée à la pandémie du virus « Covid-19 ».

Tous les secteurs d'activité sont durement impactés, mais notre branche, qui représente environ 3 500 entreprises PME et TPE internationales qui ont pour activité principale de réaliser des opérations intracommunautaires ou internationales, c'est-à-dire qui importent ou qui exportent (le passage aux frontières étant le fait générateur de l'application de la convention collective) est, tout particulièrement impactée par le ralentissement des échanges internationaux.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont entendu, en dépit des difficultés pratiques pour se réunir comme à l'accoutumée, tout mettre en œuvre pour retenir différentes actions pouvant être menées par l'intermédiaire de la branche, au bénéfice des salariés et des entreprises.

Leur volonté est de permettre à l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche de traverser cette période de crise inédite dans les meilleures conditions possibles, notamment d'aider les entreprises à la compréhension des règles sur les déplacements à l'étranger et sur la mobilité internationale, même si les dispositions du présent accord ne s'appliquent qu'aux salariés de droit français, d'aider les salariés qui auraient subi des pertes de revenus, d'aider les salariés qui ont à manager ou à télétravailler à distance et, au-delà, permettre de limiter au maximum les impacts économiques et sociaux engendrés par la situation.

L'objectif, dans le respect impérieux de la santé et de la sécurité, est ainsi d'éviter le plus possible les ruptures de contrat de travail et les fermetures d'entreprises au vu des difficultés économiques intrinsèques à ce type de contexte extraordinaire.

C'est au regard du caractère exceptionnel de cette crise que les partenaires sociaux ont entendu conclure le présent accord collectif négocié après un entretien paritaire préparatoire en date du 26 mars 2020, et la tenue de CPPNI en dates du 20 avril 2020 et du 19 mai 2020, et d'une réunion de SPP en date du 3 juin 2020.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Rappel des règles sur les déplacements internationaux

Les entreprises de la branche sont nombreuses à s'interroger sur la possibilité d'intervention des techniciens venant de l'étranger auprès de leurs clients ou de leurs concessionnaires/distributeurs en France, ainsi que sur le déplacement à l'international de leurs salariés français.

Depuis le 25 mai 2020, et jusqu'à nouvel ordre, les règles de restrictions d'entrée sur le territoire français ont évolué.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler aux entreprises de l'import/export et du commerce international les règles de restriction en vigueur à la date de signature du présent accord, mais insistent sur la nécessité de bien vérifier la législation en vigueur au moment du déplacement.

1. Les voyageurs en provenance de l'extérieur de l'espace européen (tous les pays du monde sauf l'UE, le Royaume-Uni, Andorre, Islande, Liechtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, Suisse et Vatican)

En ce qui concerne les voyageurs en provenance de l'extérieur de l'espace européen, les frontières sont fermées et la règle demeure l'interdiction d'entrée sur le territoire. Ce principe est tempéré par quelques dérogations très limitées, dont les ressortissants étrangers qui assurent le transport international de marchandises.

Le gouvernement demande néanmoins aux personnes concernées d'effectuer « une mise en quarantaine volontaire ». Ils se verront remettre une information sur les conditions dans lesquelles une telle quarantaine pourra être effectuée.

2. Les voyageurs en provenance de l'intérieur de l'espace européen (l'UE, le Royaume-Uni, Andorre, Islande, Liechtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, Suisse et Vatican)

Pour ces voyageurs de nouveaux assouplissements sont entrées en vigueur à compter du 25 mai concernant les possibilités d'entrée sur le territoire français, et notamment pour le :

- ressortissant de nationalité française ;
- ressortissant de l'Union européenne et ressortissant andorran, britannique, islandais, liechtensteinois, monégasque, norvégien, suisse, de Saint-Marin et du Vatican, ayant sa rési-

dence principale en France ou qui rejoint, en transit par la France, le pays dont il est le national ou le résident ;

- travailleur frontalier ;
- travailleur détaché ressortissant de l’Union européenne dont la mission ne peut être reportée, muni d’un contrat de prestation de service précisant la durée de la mission ;
- ressortissant étranger qui assure le transport international de marchandises.

Pour ces personnes en provenance de l’espace économique européen, le gouvernement n’impose, en principe, pas de mesures de quarantaine (ou « quatorzaine »), mais il existe des exceptions.

En conséquence, concernant les modalités pratiques de l’organisation du détachement, les salariés détachés devront être munis des documents exigés par la législation en vigueur.

Outre ces nouvelles modalités concernant les travailleurs détachés, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de ne pas oublier d’appliquer les règles légales de droit social habituelles concernant les règles de détachement des travailleurs.

Pour plus de détails : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/cadre-general> ; <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Lactu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-et-de-voyage>.

Article 2 | Rappel des obligations essentielles en matière d’hygiène, de santé et de sécurité

2.1. Dans le contexte de l’épidémie de « Covid-19 », il a semblé utile aux partenaires sociaux de rappeler les obligations de sécurité et de santé qui sont définies dans le code du travail : non seulement à l’égard de l’employeur, mais aussi celles qui incombent à tout salarié.

■ L’obligation de sécurité et de santé dans le code du travail :

- L’employeur doit protéger ses salariés (art. L. 4121-1 du code du travail) :

Pour répondre à son obligation, l’employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs (salariés en CDI, CDD, intérimaires) :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels.
- 2° Des actions d’information et de formation.
- 3° La mise en place d’une organisation et de moyens adaptés.

L’employeur veille à l’adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l’amélioration des situations existantes.

- Le salarié a également des obligations en matière de santé et sécurité (art. L. 4122-1 du code du travail) :

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l’employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d’utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l’employeur.

■ Méthodologie synthétique à appliquer :

- l’employeur évalue les risques professionnels dans son entreprise (art. L. 4121-3 du code du travail) ;

- il transcrit dans un document unique (DUER) les résultats de l'évaluation des risques par unité de travail (R. 4121-1 du code du travail) ;
- puis il met en œuvre les actions de prévention (art. L. 4121-3 du code du travail) qui doivent contenir *a minima* le socle de prévention du « Covid-19 » défini dans la doctrine sanitaire du gouvernement ;
- l'employeur doit associer à la démarche le CSE et si possible la médecine du travail ;
- le DUER est tenu à disposition des travailleurs, du CSE, du médecin du travail, de l'inspection du travail, des services de prévention de la CNAM, des organismes professionnels de SST, des inspecteurs de la radioprotection (art. R. 4121-4) ;
- les mesures de prévention du « Covid-19 » doivent être intégrées ou annexées au règlement intérieur. L'employeur fixe, dans une note de service, les obligations en matière d'hygiène et de sécurité issues de l'évaluation des risques (DUER) et prévoit expressément que tout manquement aux prescriptions instituées par la note de service est passible d'une sanction disciplinaire. Il y associe le CSE par une procédure d'information consultation, y compris sur l'évolution de la situation et les mesures de prévention ;
- enfin, l'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (art. L. 4141-1 du code du travail) et le cas échéant les formations adaptées.

2.2. Les entreprises et les salariés de la branche sont invités à se tenir régulièrement informés et, surtout, à respecter les préconisations des pouvoirs publics disponibles sur le site internet du gouvernement : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Ces préconisations concernent aussi bien les salariés maintenus à leurs postes que ceux maintenus en activité par l'intermédiaire du télétravail, dont l'objectif commun est de lutter contre la propagation du « Covid-19 ».

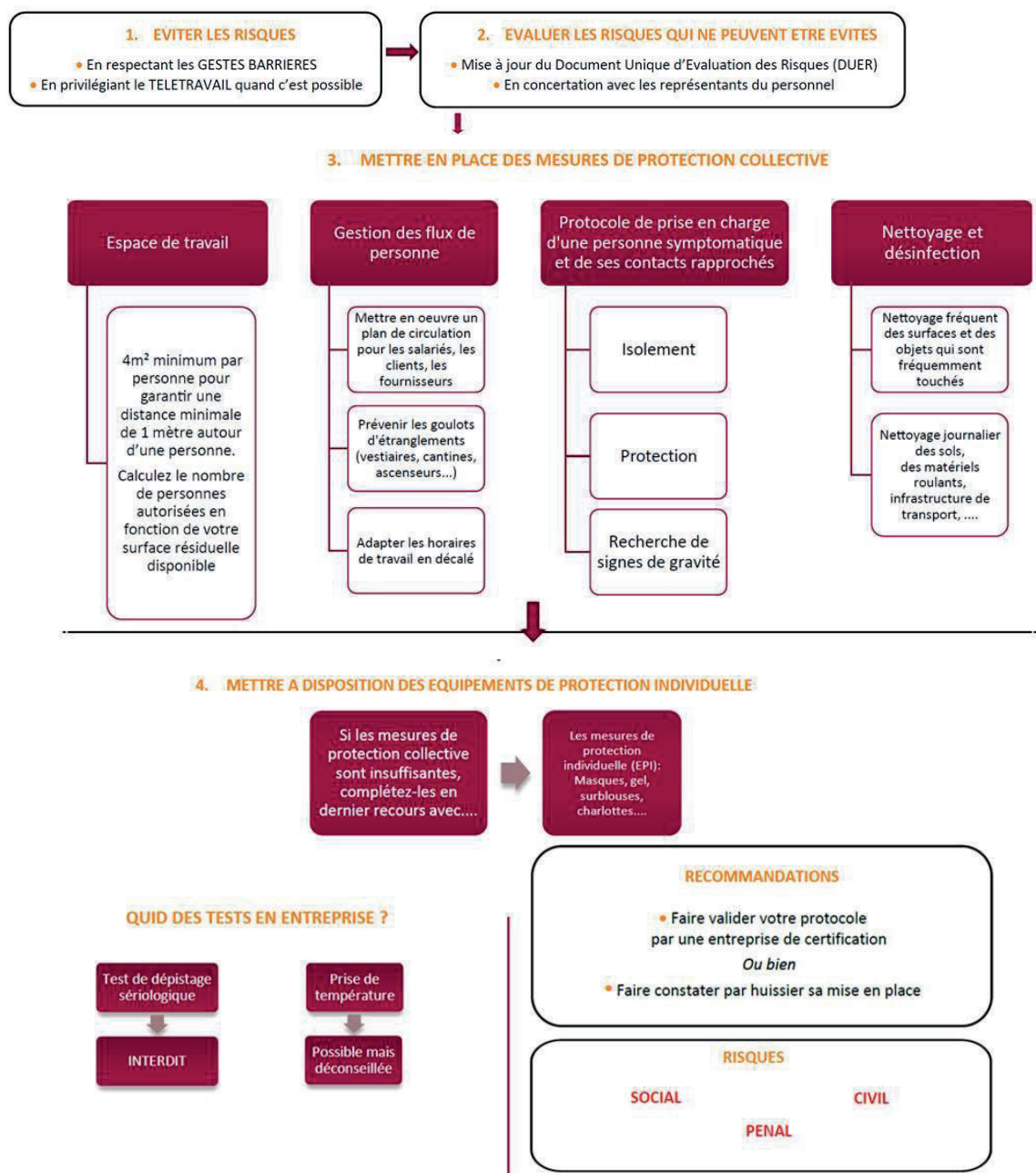
2.3. Les entreprises et les salariés de la branche sont invités à prendre connaissance des guides spécifiques réalisées par les organisations syndicales et les organisations patronales de la branche (confère les coordonnées des différentes organisations sur le site <https://www.ccnie.org/>).

2.4. Il est également rappelé que les services du ministère du travail ont mis à la disposition des entreprises et des salariés un « questions/réponses » régulièrement actualisé <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/>.

Illustration des principes généraux de prévention dans l'épidémie de « Covid-19 » (déconfinement de l'entreprise) :

(Voir page suivante.)

DECONFINEZ VOTRE ENTREPRISE EN TOUTE SECURITE



Article 3 | Actions en matière de protection sociale complémentaire et de solidarité

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité soutenir les salariés des entreprises adhérentes aux régimes mutualisés prévoyance et/ou frais de santé mis en place en partenariat avec AG2R et Malakoff Humanis.

3.1. Trois mesures financées sur le fonds d'action sociale de la branche ont ainsi été décidées par les partenaires sociaux :

■ Aide n° 1 : prise en charge des tests sérologiques

Les tests sérologiques (détection d'anticorps par prise de sang) sont actuellement en cours d'homologation et seront prochainement pris en charge par la sécurité sociale. Dans l'attente de leur prise en charge effective, la branche rembourse les frais liés aux tests sérologiques. À titre d'information ces tests sont normalement facturés entre 15 et 35 € aussi pour les rendre gratuits en pratique, la branche a prévu la prise en charge des frais dans la limite de 50 €.

Les conditions d'accès à l'aide sont les suivantes et ceci de manière cumulative :

- une prescription médicale ;
- une facture du laboratoire ;
- une prise en charge maximum par salarié.

■ Aide n° 2 : capitaux obsèques « Covid-19 »

Les salariés cadres ne bénéficient pas de la garantie obsèques des non cadres. Cette garantie, versée en complément des capitaux décès, est un forfait de 1 PMSS (3 428 € en 2020) en cas de décès du salarié ou de son conjoint et de ½ PMSS (1 714 € en 2020) en cas de décès d'un enfant à charge. La branche a décidé d'étendre cette garantie pour les cadres qui viendraient à décéder du « Covid-19 ».

Les conditions d'accès à l'aide sont les suivantes et ceci de manière cumulative :

- être salarié cadre de la branche ;
- transmettre le certificat de décès du salarié, conjoint ou enfant ;
- attester sur l'honneur que le décès est lié au « Covid-19 ».

■ Aide n° 3 : Aide forfaitaire en cas de chômage partiel

Les salariés ayant eu une diminution de leur salaire suite à la mise en place de chômage partiel se verront octroyer sous conditions une aide de 300 €.

Les conditions d'accès à l'aide sont les suivantes et ceci de manière cumulative :

- avoir un revenu fiscal de référence sur la déclaration fiscale 2019 inférieur ou égal à 30 000 € (base revenus 2018 déclarés en 2019) ;
- que l'employeur ait complété une attestation de chômage partiel (sans condition de durée) ;
- ne pas avoir eu le salaire maintenu à 100 % (contrôlé à l'aide de la fiche de paye de février et la fiche de paye où le salaire est diminué).

Note : en cas de couple travaillant dans la branche, une somme de 600 € peut être versée, les aides se cumulant.

3.2. En complément, une aide est prévue pour les entreprises de la branche qui ont moins de 500 salariés en cas d'arrêt de travail dérogatoire pour la garde d'enfants de moins de 16 ans.

Pour les entreprises clientes AG2R	Pour les entreprises clientes Malakoff Humanis
AG2R La Mondiale se mobilise pour accompagner ses clients dans cette période de crise inédite. Nous proposons une aide forfaitaire de 300 € par salarié(e) en arrêt de travail pour garde d'enfants de moins de 16 ans, pour les arrêts supérieurs à 30 jours. Le lien pour bénéficier de l'aide est le suivant : https://www.ag2rlamondiale.fr/files/live/sites/portail/files/AG2R-LA-MONDIALE-Formulaire-Covid-19-ATGE.xlsx	Dans le cadre de notre dispositif solidarité entreprises « Covid-19 », Malakoff-Humanis a décidé de participer à la prise en charge des arrêts de travail pour garde d'enfant (de moins de 16 ans) supérieurs à 30 jours sous la forme d'un forfait de 250 € par salarié. Le lien pour bénéficier de l'aide est le suivant : http://f.info.malakoffhumanis.com/o/?s=18c1-41d9-2061-da0d3459-185

3.3. Mesures d'accompagnement et de soutien psychologique auprès des entreprises et des salariés

Les organismes assureurs ont mis en place des solutions, notamment pour aider les entreprises et les salariés de la branche à gérer le stress lié au « Covid-19 ».

Les solutions mises en place par les partenaires sont les suivantes :

■ Pour les entreprises chez AG2R

Accompagner les chefs d'entreprise, les dirigeants d'associations à prendre soin d'eux

Un dispositif d'écoute psychologique en cas de difficultés liées à l'activité professionnelle.
numéro vert gratuit : 0 800 501 201.

Des webconférences sur la préparation au lendemain pour les dirigeants.

Protéger la santé des salariés

Un dispositif d'écoute et de soutien psychologique.

Numéro vert gratuit : 0 805 040 077.

Un bilan santé et un coaching « Santé confinement » sur le sommeil, l'alimentation et l'activité physique.

■ Pour les entreprises chez Malakoff-Humanis

Information à destination des entreprises clientes :

<https://www.malakoffhumanis.com/infos/covid-19-plan-solidarite-entreprises/>.

Pour les entreprises clientes 3 services sont proposés :

1. Plateforme d'aide juridique pour les entreprises de moins de 250 salariés.
2. Cellule psychologique, pour en bénéficier l'entreprise cliente doit solliciter son conseiller MH.
3. Accompagnement décès d'un salarié ou l'un de ses proches.

Information à destination des salariés

<https://fr.zone-secure.net/15870/1168776/#page=1>

Pour les salariés, particuliers et retraités Malakoff Humanis propose un pack services :

1. Pack Santé, des services proposés par des partenaires du groupe comme la téléconsultation ou encore bénéficier d'un site d'orientation et d'information sur la « Covid-19 » maladiecoronavirus.fr.
2. Pack fragilité, des lignes d'écoute téléphoniques dont les conseillers ont été spécialement formés à la situation actuelle :
 - ligne Info Aidants : 01 56 76 81 91 ;
 - ligne Info Décès : 09 79 99 03 75.

Plus généralement pour répondre aux situations d'urgence, les salariés pourront contacter le service d'accompagnement social au 3996 (service gratuit + prix d'appel).

■ Les entreprises clientes en prévoyance chez l'AG2R ou chez Malakoff Humanis, pourront bénéficier de services par l'OCIRP

En complément des dispositifs d'urgence, les équipes de l'OCIRP accompagnent et mettent en œuvre une cellule de soutien psychologique « Covid-19 » pour les salariés récemment endeuillés des branches et des entreprises, assurés par l'OCIRP, en plus des bénéficiaires de rentes.

<https://www.ocirp.fr/actualites/covid19-plus-que-jamais-accompagner-et-aider-0>

Un numéro de téléphone leur est dédié : 05 49 76 98 46.

3.4. Prise en charge d'une aide individuelle d'urgence exceptionnelle de l'action sociale AGIRC-ARRCO versée directement aux salariés et dirigeants salariés fragilisés par la crise.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises et aux salariés de la branche que cette aide sera allouée une fois et pourra atteindre 1 500 € en fonction de la situation du demandeur ; elle pourra être demandée jusqu'au 31 juillet 2020.

Cette aide peut être demandée par l'entreprise et/ou le salarié.

Article 4 | Actions en matière de formation professionnelle continue

C'est actuellement dans le cadre de l'accord du 11 décembre 2017 qu'est structurée la politique de formation de la branche, accompagnée par l'OPCO du commerce (Opcommerce).

Au titre de ce régime, les partenaires sociaux ont entendu mettre en œuvre plusieurs actions dans le cadre de la crise rencontrée par les entreprises et les salariés de la branche.

Ces actions s'ajoutent à celles décidées par le conseil d'administration de l'Opcommerce des entreprises du commerce au titre de son plan de crise.

Article 4.1 | Recensement des formations à distance

Dans un contexte où les formations en présentiel sont rendues impossibles, il est demandé aux entreprises de se tourner vers les offres de formation à distance.

L'Opcommerce, désigné par la branche, a engagé un travail de recensement des organismes de formation agréés qui offrent ce type de formations.

Un catalogue adapté et actualisé (click and form) est ainsi disponible sur le site internet de l'OPCO :

<https://www.loppcommerce.com/>

Le conseiller emploi formation est l'interlocuteur privilégié pour accompagner l'entreprise sur l'offre existante.

Article 4.2 | Actions « Covid-19 » mises en place par la branche de l'import/export pour les entreprises et les salariés de la branche à compter du 4 juin 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020

Afin de valoriser la formation des salariés des entreprises de la branche sur ce second semestre 2020, les partenaires sociaux ont pris les décisions temporaires suivantes :

– sur le dispositif Click & Form :

Accès au catalogue Click & Form, dans la limite de 5 inscriptions par entreprise et par an ; au-delà accès aux tarifs négociés du catalogue (au lieu de 3 inscriptions précédemment).

Cette décision est applicable pour toutes les actions 2020 engagées à partir du 4 juin 2020 ;

– sur le dispositif Compétences + :

– pour les entreprises de moins de 11 salariés : prise en charge des coûts pédagogiques au réel, des frais de salaires plafonnés à 13 €/heure et des frais annexes au réel, dans la limite de 4 000 € HT par entreprise et par an (au lieu de 3 000 € HT précédemment) ;

– pour les entreprises de 11 à 49 salariés : prise en charge des coûts pédagogiques au réel, des frais de salaires plafonnés à 13 €/heure et des frais annexes au réel, dans la limite de 6 000 € HT par entreprise et par an (au lieu de 3 500 € HT précédemment).

Cette décision est applicable pour toutes les actions 2020 engagées à partir du 4 juin 2020 ;

– gestion des dérogations :

Les partenaires sociaux acceptent de considérer les demandes de dérogation éventuelles. Ils donnent mandat à la présidence paritaire (président et vice-président) pour l'étude et la validation éventuelle des demandes de dérogation ;

Un tableau de suivi des demandes de dérogation sera communiqué régulièrement aux partenaires sociaux.

– Pro-A :

Dans l'attente du nouvel accord formation de branche, qui traitera notamment de la Pro-A, les partenaires sociaux confirment la prise en charge au niveau légal (9,15 €/heure) des actions d'accompagnement VAE et certificats CléA, dans la limite d'un plafond de 3 000 € (sur les fonds alternance éligible).

Les membres de la SPP conviennent de faire des points d'étape réguliers au cours du second semestre 2020 afin de pouvoir, le cas échéant, réorienter les fonds disponibles de la branche, et ce dès la SPP du 16 septembre 2020.

Article 4.3 | *Rappels relatifs au traitement des demandes de prise en charge*

Les partenaires sociaux demandent à l'Opcommerce de tout mettre en œuvre pour maintenir les paiements dans les meilleurs délais pendant toute cette période de crise, à savoir :

- d'une part, les prises en charge de dépenses de formation professionnelle continue engagées par les entreprises ;
- d'autre part, le paiement des organismes de formations et centre de formation des apprentis.

Il est également rappelé que la saisie des demandes de prise en charge, dans la limite des critères en vigueur fixés par la branche, via la plateforme en ligne (Web services entreprises) permet à l'OPCO d'assurer des traitements à bref délai, même en cette période de crise.

Les entreprises sont donc invitées à remplir leurs dossiers sur cette plateforme disponible sur le site internet de l'OPCO des entreprises du commerce rappelé plus haut.

Il est précisé que, le cas échéant, notamment au vu du caractère d'urgence de la situation, la prise en charge demandée par l'entreprise peut concerner une formation ayant déjà été dispensée, à condition qu'elle ait eu lieu pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

Au besoin, la SPP pourrait trancher *a posteriori* les cas particuliers qui poseraient des difficultés de traitement à l'OPCO.

Article 4.4 | *Utilisation du compte personnel de formation (CPF)*

L'accord de branche du 11 décembre 2017 encadre le fonctionnement du compte personnel de formation (CPF) au titre de son article 6.

Il est rappelé que le CPF peut être mobilisé par le salarié, à son initiative, sur le temps normalement travaillé et qu'il fait l'objet, dans ce cas, d'une rémunération au taux normal.

La mobilisation du CPF pendant le temps normalement travaillé nécessite toutefois l'accord de l'employeur.

Compte tenu de la situation rencontrée dans la branche, les salariés sont encouragés à mobiliser leur CPF sur cette période, en accord avec leur employeur, en particulier dans le cas des salariés qui n'auraient plus d'activité à hauteur de leur durée contractuelle de travail, que l'entreprise bénéficie ou non de l'activité partielle.

Il est expressément précisé que les salariés conservent en tout état de cause l'ensemble de leurs droits sur le CPF, y compris lorsque leur entreprise recourt à l'activité partielle.

Cela implique aussi qu'un salarié placé en activité partielle peut, le cas échéant, mobiliser son CPF.

Article 4.5 | *Différé de la réalisation des entretiens d'état des lieux des parcours professionnels*

Conformément à l'alinéa II de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020, il est entendu que l'entretien professionnel faisant un état de lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intervenant au cours de l'année 2020 en application de l'article L. 6315-1 du code du travail peut être reporté à l'initiative de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020.

Il est également rappelé qu'à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, l'alinéa 6 du II de l'article L. 6315-1 et l'alinéa 1^{er} de l'article L. 6323-13 du code du travail ne sont pas applicables.

Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2021, il est tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien professionnel compte tenu du report de délai introduit par l'ordonnance susvisée.

Article 4.6 | *Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation*

Conformément à l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020, les signataires rappellent que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation respectivement mentionnés aux articles L. 6221-1 et L. 6325-1 du code du travail, dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'alternant ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

Il est également entendu que la durée de 3 mois, au 1^{er} alinéa de l'article L. 6222-12-1 du code du travail prévue pour la durée d'un cycle de formation en apprentissage des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ou celles ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire, est prolongée de 3 mois supplémentaires pour les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est en cours à la date du 12 mars 2020.

En l'occurrence, cela signifie que pendant cette période, l'apprenti peut potentiellement pendant 6 mois, commencer son cycle de formation sans avoir encore été engagé par un employeur en parallèle et dans l'attente de trouver.

Article 4.7 | *Incitation au recours à l'aide à la formation du Fonds national de l'emploi*

Les signataires rappellent l'existence du dispositif « FNE-Formation » comme alternative à l'activité partielle, ce dispositif étant prolongé au-delà du 30 mai 2020. <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qrcode-fne-formation.pdf>.

Ce dispositif est mis en œuvre dans les entreprises au travers de conventions de formation et d'adaptation conclues entre les DIRECCTE et les entreprises, conformément aux articles R. 5123-5 et suivants du code du travail.

Ce type de convention peut être conclu par les entreprises rencontrant d'importantes difficultés économiques, en priorité celles embauchant moins de 250 salariés.

L'objectif de ce dispositif est, d'une part, de permettre une prise en charge partielle d'actions de formation et d'adaptation de leurs salariés d'une durée maximale de 18 mois et, d'autre part, de faciliter la continuité de l'activité de ces entreprises en favorisant l'adaptation de leurs salariés à de nouveaux emplois.

Sont visées, dans ce cadre, les actions de formations spécifiques à un poste de travail, ou des formations générales permettant l'acquisition de compétences transférables.

Sont principalement concernés les salariés les plus menacés dans leur emploi, notamment en raison de leur faible qualification, et ceux susceptibles d'être placés en activité partielle.

L'entreprise doit s'engager à maintenir dans l'emploi des salariés formés pendant une durée au moins égale à la convention, à moins que la formation n'ait été suivie en vue d'un reclassement externe.

Une contribution de l'État est versée dans le cadre de ce dispositif.

Le montant de la contribution varie en fonction de la taille de l'entreprise, du type de formation et du public concerné.

Dans tous les cas, l'aide est accordée à condition que l'action de formation ou d'adaptation mise en œuvre fasse l'objet d'un cofinancement privé, par l'entreprise elle-même ou par l'OPCO.

L'OPCO des entreprises du commerce, désigné par la branche, peut être mobilisé, pendant cette période de crise, pour accompagner les entreprises au montage de dossiers à déposer auprès des DIRECCTE concernées.

Ces entreprises sont invitées à se rapprocher de leur conseiller habituel pour bénéficier de cet accompagnement.

Article 4.8 | *Adaptation de la future politique conventionnelle*

Il est entendu que les instances paritaires (CPNEFP et SPP) de la branche se mobiliseront encore après la crise pour adapter utilement les critères et/ou les priorités de la formation professionnelle.

Il est également entendu qu'une réécriture de l'accord formation de branche est à venir.

Article 5 | *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée fixée au 31 décembre 2020, sans préjudice des limites temporelles expressément visées par lui.

Il est entendu que les modalités de négociation et de conclusion du présent accord sont adaptées aux termes de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 ».

Ainsi :

- le délai d'opposition de quinze (15) jours, mentionné à l'article L. 2232-6 du code du travail, est réduit à huit (8) jours ;
- pour l'extension du présent accord, le délai de 1 mois mentionné à l'alinéa 3 de l'article L. 2261-19 du code du travail est réduit à huit (8) jours.

Compte tenu des termes de l'ordonnance susvisée, il est convenu que le présent accord a vocation à s'appliquer dès sa date de signature, son extension étant sollicitée par ailleurs.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente et fera, surtout, l'objet de mesures de publicité extraordinaires, outre celles de droit commun prescrites par le code du travail.

En effet, les signataires conviennent que le présent accord sera transmis, dès sa signature, aux organismes assureurs recommandés et à l'OPCO désigné par la branche afin qu'ils en assurent respectivement la publicité auprès des entreprises de la branche qui adhèrent auprès d'eux conformément aux accords en vigueur.

En outre et vu l'impossibilité d'apprécier précisément dans le temps toutes les incidences de la période de la crise actuelle, les parties conviennent expressément de se retrouver spécifiquement sur les termes et l'objet de cet accord dès le 16 septembre 2020.

Fait à Paris, le 16 juin 2020.

(Suivent les signatures.)