

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCES ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Accord du 25 juin 2020

relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
et à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2050895M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences. Face à l'évolution des modes de consommation et à l'exigence grandissante des clients tant au niveau de l'accueil, du conseil ou du service qu'au niveau du prix, les parties signataires du présent accord souhaitent dynamiser la politique de formation afin que les entreprises des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'appuient sur des dispositifs de formation garantissant l'employabilité, et répondant aux enjeux de développement des compétences, de sécurisation des parcours et de la promotion professionnelle des salariés de la branche.

Les entreprises du secteur sont particulièrement concernées par l'évolution des normes du marché (par exemple pièces détachées, etc.), par les mutations technologiques et en particulier par les enjeux sociétaux et culturels liés à la digitalisation des activités et des métiers. Ces évolutions nécessitent une adaptation rapide de toutes les générations de salariés.

Maîtriser ces paramètres implique d'anticiper les besoins en compétences dont l'entreprise et les salariés doivent disposer et de mettre en place les mesures permettant l'acquisition, le développement et la transmission des compétences clés.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux considèrent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que la formation professionnelle constituent autant d'investissements incontournables destinés à accroître l'efficacité et la compétitivité des entreprises, la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences des salariés.

À cette fin, à travers le présent accord, les partenaires sociaux entendent :

- souligner le rôle des partenaires sociaux en matière de diagnostic d'évolution des métiers, d'information, d'orientation professionnelle et de définition des politiques de formation ;
- permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours et favoriser son évolution professionnelle afin notamment de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ;
- contribuer à la professionnalisation des salariés à travers la construction de parcours de formation permettant leur adaptation à l'évolution des métiers et à la technicité des produits ;
- poursuivre le développement de l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, notamment en favorisant l'accueil des jeunes dans les entreprises de la branche et en mettant en place des certificats de qualification professionnelle ;
- renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises par des actions de formation adaptées à leurs besoins.
- promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier, aux dispositifs d'information et de formation ;
- porter une attention particulière aux conséquences pour l'entreprise et les salariés, de l'allongement de la durée de la vie professionnelle ;
- garantir l'existence d'une offre de formation diversifiée et de qualité, notamment par la création de nouvelles certifications à l'initiative de la branche sur l'ensemble du territoire ;
- rappeler l'importance de la GPEC ; celle-ci permet aux entreprises d'améliorer leurs performances au regard de leur stratégie, et aux salariés de sécuriser leur parcours professionnel.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif, pour chaque salarié de la branche, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son employabilité.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Les partenaires sociaux soulignent le rôle renforcé de la branche en matière d'apprentissage depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a confié aux branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage via les opérateurs de compétences à compter du 1^{er} janvier 2020 et le soin de déterminer un niveau de prise en charge pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle relevant de son périmètre.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Reprenant cet objectif, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

- intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant ;
- développer le recours à l'apprentissage dans les métiers peu concernés par ce mode de formation ;
- assurer la transmission des compétences et des savoirs ;

- veiller à la modularisation des certifications et à la possibilité de les acquérir par étapes ;
- favoriser l’adaptation des formats et des supports aux modes de vie actuels ;
- améliorer l’insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation ;
- dynamiser la formation et l’évolution professionnelle, des salariés ;
- favoriser l’égalité d’évolution professionnelle des femmes et des hommes ;
- maintenir le niveau des compétences des seniors ;
- sécuriser l’emploi des seniors par des mesures spécifiques à l’embauche et au maintien dans l’emploi ;
- accompagner les salariés dans la validation de leur expérience s’ils le demandent ;
- anticiper les évolutions des métiers et favoriser l’acquisition des compétences permettant la sécurisation du parcours professionnel, en développant l’employabilité des salariés.

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche d’être plus compétitives pour surmonter les évolutions permanentes de l’environnement économique et technologique et plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et compétences de leurs salariés.

Titre I^{er} Cadre juridique

Article 1^{er} | Champ d’application et objet

Le champ d’application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces et services de l’audiovisuel, de l’électronique et de l’équipement ménager du 26 novembre 1992.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de la négociation triennale relative à la GPEC ainsi que dans le cadre de celle relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle.

Il prend en compte les évolutions législatives issues des dispositions de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l’emploi, relatives au lien entre la GPEC et la formation professionnelle et de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il se fonde sur les travaux réalisés par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l’audiovisuel, de l’électronique et de l’équipement ménager.

Titre II Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) diagnostic, information, orientation

L’objectif de la GPEC est d’identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles. Elle permet, au regard des stratégies des entreprises, de renforcer leur dynamisme et aux salariés de disposer des informations (notamment au travers de la base de données mise à disposition de leurs représentants) et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l’entreprise ou dans le cadre d’une mobilité externe à l’entreprise.

La GPEC doit donc être abordée sous l’angle de l’anticipation de l’évolution des métiers, des compétences et des qualifications. Cette démarche implique de mobiliser des informations et d’engager des actions à différents niveaux, articulés et coordonnés dans un souci d’efficacité : le niveau de la branche et celui des entreprises et des salariés.

Toutes ces mesures visent à accompagner concrètement les salariés dans leur projet d'évolution professionnelle en prenant en compte leurs aspirations, au regard des possibilités offertes par l'entreprise.

À ce titre, le présent accord vise à renforcer l'utilité et la mise en œuvre de la GPEC dans les entreprises où la négociation sur ce thème est obligatoire.

Les entreprises non soumises aux obligations légales en matière de GPEC sont invitées à respecter les principes directeurs du présent accord.

Enfin, cet accord s'inscrit dans le cadre des orientations paritaires chargées de la réflexion prospective, notamment l'observatoire de l'emploi et des qualifications de la branche.

Article 2 | *Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la branche*

Les missions confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), telles qu'elles sont définies dans le titre VI « Emploi et formation » de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de l'avenant n° 2 du 9 mars 1993 sont renforcées afin de mieux prendre en compte la dynamique de la GPEC créée par le présent accord, la réforme de la formation professionnelle instaurée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les dispositions la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, relatives au lien entre la GPEC et la formation professionnelle.

Article 2.1 | *Missions renforcées de la CPNEFP en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle*

Les parties signataires rappellent que la CPNEFP a un rôle général de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) permettant la validation de l'acquisition, par la formation ou par l'expérience des compétences utiles dans la profession.

En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les membres de la CPNEFP :

- examinent régulièrement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique, technologique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de la branche, sur la base en particulier des rapports et études de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et de l'observatoire prospectif du commerce de l'Opcommerce qui présente régulièrement des données prospectives pour le secteur du commerce et du rapport annuel de la branche ;
- échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les entreprises de la branche ;
- formulent sur cette base des propositions et recommandations.

En matière de formation professionnelle, les membres de la CPNEFP :

- formulent des recommandations quant aux priorités de formation au niveau professionnel, sur la base des données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et de l'observatoire prospectif du commerce, concernant l'évolution des certifications, spécifiques ou non, permettant d'occuper un emploi dans les entreprises de la branche, quel que soit leur mode d'acquisition (ex. : examen, VAE), ainsi qu'en matière de tutorat ;

- mettent en œuvre la politique de certification de qualification professionnelle permettant d’attester d’une qualification et/ou de compétences par les salariés ;
- exercent un suivi annuel de la mise en œuvre des certifications spécifiques de la branche : les CQP ;
- font le bilan de l’activité des principaux organismes qui interviennent dans la mise en œuvre des CQP de la branche et des principaux CFA qui interviennent en matière de formation initiale et continue, sur la base d’une présentation annuelle de leurs résultats et de leurs orientations ;
- prennent connaissance des résultats et des orientations du plan d’action que l’Opcommerce met en œuvre pour s’assurer de la qualité des formations financées ;
- révisent, si nécessaire, les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- définissent les priorités de la branche en matière d’utilisation des fonds mutualisés de la formation ;
- proposent aux instances d’Opcommerce les conditions de prise en charge des différents dispositifs financés par cet organisme, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En matière de métiers en tension, de métiers qui rencontrent des difficultés de recrutement en raison d’une insuffisante adaptation de l’offre de formation ou de métiers en évolution, les membres de la CPNEFP :

- élaborent des plans d’action et des outils, notamment de fiches métiers, des plaquettes d’informations et de communication, des répertoires de l’offre de formation, etc. ;
- définissent un certain nombre d’actions à destination des entreprises visant notamment à :
 - renforcer la visibilité et l’attractivité via la mise en place de sites d’information sur les métiers et les formations, le lancement d’outils de communication spécifiques auprès des jeunes, des salariés et des entreprises de la branche ;
 - soutenir les entreprises dans leurs démarches de recrutement en incitant certains employeurs à ouvrir davantage leurs recrutements ;
 - aider à mieux identifier les difficultés présentes et leurs besoins futurs, en mettant en place des sites Internet spécifiques sur lesquels les entreprises peuvent déposer leurs offres d’emploi ;
 - former les collaborateurs chargés des ressources humaines des PME à la formulation des offres, à l’utilisation des réseaux sociaux, à la gestion des compétences, etc. ;
 - soutenir les efforts de formation et de qualification des salariés par les entreprises en menant des actions en faveur de la formation en alternance, en faveur du tutorat ou du transfert de savoir-faire ;
 - orienter l’offre de formation en créant, si nécessaire, de nouvelles certifications, mettre à jour les certifications existantes, etc.

Article 2.2 | Mesures urgentes en faveur de l’emploi

La CPNEFP transmet à la CPPNI le diagnostic partagé de la situation économique et de l’emploi établi pour le/les secteur(s) de la branche impacté(s) par de graves difficultés conjoncturelles. Un accord de branche peut être conclu sur le fondement de l’article L. 6332-1-3 du code du travail pour une durée ne pouvant excéder 2 ans. Cet accord comporte des mesures urgentes en faveur de l’emploi et de la formation professionnelle, ayant pour objet d’accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les mesures envisagées par les partenaires sociaux dans le cadre de cet accord sont décidées sur la base d’un diagnostic partagé de la situation économique et de l’emploi. Elles visent à main-

tenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans leurs emplois, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions.

L'accord détermine ses modalités de suivi.

Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés.

Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1-3, I, 3°, du code du travail. La CPNEFP adresse une recommandation aux instances compétentes de l'Opcommerce sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article.

Article 2.3 | Moyens

La CPNEFP peut, en tant que de besoin, créer en son sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Les membres de la CPNEFP peuvent bénéficier de formations liées à l'exercice de leurs missions et proposées par l'opérateur de compétence. Les frais inhérents à la participation à ces formations sont pris en charge par l'opérateur de compétence, dans le respect des barèmes en vigueur.

Article 2.4 | Missions renforcées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager accompagne le développement des analyses de GPEC menées au niveau de la branche, en lien, en tant que de besoin, avec d'autres observatoires de branche ou avec l'observatoire prospectif du commerce de l'Opcommerce.

Dans le cadre du présent accord, ses missions telles que définies à l'article 21 sont renforcées afin qu'il assure un rôle plus opérationnel au service de l'orientation et de la formation des salariés de la branche.

Il aide ainsi à avoir une vision prospective sur l'évolution des métiers de la branche, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers stratégiques, les métiers en développement, les métiers émergents, les métiers pour lesquels il semble nécessaire d'assurer la pérennité d'un savoir-faire, les métiers « en tension » et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques (métiers sensibles).

Il participe activement à l'identification des besoins de formation et de mobilité professionnelle dans la branche.

Les membres de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager vérifient régulièrement l'adéquation entre leurs prévisions et les réalisations, et communiquent les résultats de ces travaux à la CPNEFP.

Article 3 | Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GPEC) au niveau de l'entreprise

En fonction de la stratégie de l'entreprise, la GPEC vise la définition et la mise en œuvre de mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en permanence aux évolutions prévisionnelles des emplois, les compétences requises par l'entreprise et les compétences des salariés.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins « un établissement ou une entreprise d'au moins 150 » salariés en France, l'employeur engage selon la périodicité légale ou conventionnelle, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10 du code du travail, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2.

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique.

3° Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du « plan de développement des compétences », en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

Les entreprises de moins de 300 salariés sont incitées à négocier un accord sur la GPEC.

Article 4 | *Accompagnement de la branche au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les TPE/PME*

Les signataires du présent accord souhaitent inciter les TPE et les PME à s'engager dans une démarche d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et compétences.

Pour aider les TPE et les PME dans leur démarche de gestion anticipée des compétences, un diagnostic approfondi et un accompagnement dans la mise en œuvre d'un plan d'action GPEC sont proposés par l'Opcommerce.

La prise en charge pour les entreprises de moins de 50 salariés est de 100 % dans la limite de l'enveloppe allouée par le conseil d'administration de l'OPCO à la branche.

Les parties seront attentives à ce point et veilleront à l'adéquation des fonds alloués avec les besoins des TPE.

Titre III Sensibilisation à l'importance de la formation professionnelle et mesures d'accompagnement

Faire de la formation professionnelle un élément au service de la compétitivité des entreprises et de l'amélioration du statut social des salariés suppose une mobilisation et une sensibilisation des acteurs de l'entreprise tout au long de l'activité professionnelle.

Article 5 | Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les parties au présent accord entendent rappeler l'importance des dispositifs relatifs aux CQP.

Ces certificats mis en œuvre dans la branche constituent un élément de valorisation des parcours professionnels dont il est indispensable de rappeler l'existence et les modalités d'accès lors des entretiens prévus par l'article 7 ci-après et lors de l'élaboration de plan de développement des compétences.

Article 6 | Accueil des jeunes dans l'entreprise

Article 6.1 | Stages en entreprise

Conformément aux dispositions du code de l'éducation, les parties entendent rappeler les principes suivants :

- le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail ;
- un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 124-11 du code de l'éducation ;
- une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions définies par l'article L. 124-6 du code de l'éducation ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres-restaurant, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail ;
- pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à 2 mois et dans la limite de la durée maximale prévue à l'article L. 124-5 du code de l'éducation la convention de stage doit par ailleurs prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;
- l'entreprise ou l'établissement d'accueil désigne un responsable de stage chargé de l'accueil, de l'accompagnement du stagiaire et du respect de l'objectif pédagogique du stage ;
- conformément à l'article L. 124-8 du code de l'éducation, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile, ne peut être supérieur au nombre fixé par voie réglementaire.

Article 6.2 | Insertion des jeunes dans l'entreprise

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques et à la technicité des produits. Dès lors, les entreprises mettront en place un parcours d'intégration et de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du jeune salarié.

En outre et conformément à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes embauchés un parcours d'évolution dans l'entreprise.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise pourra désigner une personne en charge de cette tâche (tuteur, référent, chargé d'accueil, parrainage, etc.).

La procédure d'accueil du jeune devra également comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques concernant l'hygiène, les conditions de travail et la sécurité.

Enfin, une information sera donnée sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, régime de protection sociale, accords d'entreprise, etc.).

Article 6.3 | Renforcement de l'attractivité des métiers

Afin de renforcer la découverte et l'attractivité des métiers de la branche, il est rappelé que les entreprises peuvent accueillir en stage de découverte des collégiens et lycéens dans le cadre de conventions passées avec les établissements d'enseignement.

Article 7 | Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle en liaison avec les projets et perspectives de l'entreprise, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

Article 7.1 | Bénéficiaires

Tout salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions de l'article L. 6315-1 du code du travail. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 7.2 | Finalité et modalités

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien les aider à faire le point sur leur situation et leurs compétences professionnelles ou encore les accompagner dans leurs projets professionnels.

Il doit dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et des possibilités d'abondement que l'employeur et/ou l'OPCO sont susceptibles de financer.

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe préalablement à leur mise en œuvre. Le comité social et économique peut émettre des observations sur celles-ci.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants et plus particulièrement sur les modalités d'accès aux CQP de branche.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations.

Les entreprises veillent à prendre en compte ce rôle dans la définition des missions du personnel d'encadrement et s'attachent à lui dispenser la formation complémentaire éventuellement nécessaire.

Article 7.3 | État récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel. En conséquence, tout salarié embauché avant le 7 mars 2014 devra bénéficier de cet état récapitulatif au plus tard le 7 mars 2020 ou, le cas échéant, avant le 31 décembre 2020 dans les conditions de l'ordonnance du 21 août 2019.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier, si au cours des 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens prévus à l'article 3.1 du présent accord et, d'autre part, d'apprécier si au cours de cette période il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, de tous les entretiens auxquels il avait droit et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un abondement est inscrit à son compte et l'entreprise verse, dans le cadre de ses contributions au titre de la formation professionnelle, une somme dont le montant est fixé à 3 000 € conformément à l'article R. 6323-1 du code du travail. Le salarié est informé de ce versement.

Article 7.4 | Remise d'un document écrit

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle. Il peut également comporter les types de formations souhaitées par le salarié et celles proposées par l'employeur.

L'entretien prévu tous les 6 ans donnera lieu à la remise d'un document écrit, qui recense, en outre, les informations décrites à l'article 6.2 du présent accord.

Article 8 | Bilan de compétences

Article 8.1 | Objectif et publics

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il est confidentiel.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement.

Il peut encore être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle.

Le bilan de compétences comprend les 3 phases suivantes :

1. Phase préliminaire

La phase préliminaire a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement la procédure de déroulement du bilan.

2. Phase d'investigation

La phase d'investigation permet au bénéficiaire :

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

3. Phase de conclusion

La phase de conclusion permet au bénéficiaire, au moyen d'entretiens personnalisés :

- de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- de prévoir les principales étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse, établi par l'organisme prestataire. Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à 1/3 qu'avec son accord.

Le congé de bilan de compétences est ouvert :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) justifiant de 5 ans d'activité salariée (consécutifs ou non et quels que soient les contrats de travail exécutés) et d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) totalisant 24 mois de travail salarié, dont 4 mois (consécutifs ou non) en CDD au cours des 12 derniers mois.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de bilan de compétences ne peuvent pas faire de nouvelle demande, dans la même entreprise, pendant un délai de 5 ans.

Article 8.2 | Durée du congé de bilan de compétences

La durée maximum du congé est de 24 heures, consécutives ou non, par bilan. Il peut être réalisé en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Article 8.3 | Modalités de mise en œuvre du bilan de compétences

Article 8.3.1 | Bilan à l'initiative du salarié

Le salarié présente par écrit à l'employeur sa demande 2 mois avant le début du congé indiquant les dates, la durée, la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié pour la réalisation de son bilan de compétences.

L'employeur informe par écrit le salarié de sa réponse dans le mois suivant la réception de la demande.

En cas de report par l'employeur de l'autorisation d'absence, celui-ci ne peut pas excéder 6 mois.

Article 8.3.2 | Bilan à l'initiative de l'employeur

Le bilan de compétences peut éventuellement se faire à l'initiative de l'employeur, notamment dans le prolongement de l'entretien professionnel, dans le cadre du plan de développement des compétences. Dans ce cas, l'employeur doit prévenir le salarié dans un délai suffisant pour lui permettre de s'organiser. Le refus d'un salarié de consentir à effectuer un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 9 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 9.1 | Objectifs

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leur qualification et leur déroulement de carrière.

Pour assurer l'employabilité des salariés, les parties signataires préconisent l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle en garantissant le même accès aux formations des hommes et des femmes tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions des entreprises.

Dans cette perspective, la CPNEFP, au vu des résultats du rapport de branche et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visés à l'article 21 du présent accord, élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle continue, y compris en matière d'alternance : en formation initiale avec l'apprentissage, en formation continue avec les contrats de professionnalisation et la reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »).

Les entreprises veillent à contribuer au développement de l'égalité professionnelle et à permettre d'ouvrir des possibilités de promotion égales pour tous les salariés, en particulier dans l'élaboration du plan de développement des compétences visé à l'article 10 du présent accord.

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, les parties signataires souhaitent inciter les employeurs, dans le respect des impératifs de l'entreprise, à :

- privilégier une organisation permettant aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée ;
- réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation tout en garantissant un niveau de qualité de formation égal ;
- utiliser la formation à distance (synchrone-asynchrone) pour répondre aux contraintes personnelles des salariés.

Article 9.2 | Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après un congé maternité, d'adoption, un congé parental d'éducation ou un arrêt longue maladie

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la « Pro-A ».

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation ou d'un arrêt longue maladie des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, pendant le temps de travail.

Le suivi des dispositions du présent article est assuré, d'une part, au sein de l'entreprise par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et, d'autre part, au niveau de la branche par la CPNEFP à travers les données fournies par le rapport de branche et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé à l'article 21 du présent accord.

Article 10 | *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Le service dématérialisé relatif au compte personnel de formation géré par la Caisse des dépôts et consignations intègre la possibilité pour chaque titulaire du compte de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Titre IV Dispositifs de formation tout au long de la vie

La sécurisation des parcours professionnels suppose la mobilisation d'un certain nombre de dispositifs de formation, certains à l'initiative de l'employeur, d'autres à l'initiative du salarié avec ou sans l'accord de l'employeur selon les règles applicables.

Article 11 | *Plan de développement des compétences*

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, le plan de développement de compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les actions sont classées en 2 catégories :

- les actions de formation obligatoires 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. 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 : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences permet de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Article 11.1 | Modalités de mise en œuvre

Dans cet esprit et dans le cadre de son plan de développement des compétences, l'entreprise aura une attention toute particulière sur le fait que :

- le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations ;
- les différentes catégories de personnel disposent des mêmes chances d'accès à la formation quel que soit leur sexe, la nature de leur activité, leur niveau de responsabilité ;
- les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes chances d'accès à la formation. Pour ce faire, l'entreprise définit les conditions de mise en œuvre adaptées et prévoit un suivi et une évaluation de ces actions.

Article 11.2 | Prise en charge

À défaut de prise en charge plus favorable dans l'entreprise, les frais de transport, d'hébergement et de restauration éventuels sont pris en charge par l'entreprise selon les règles en vigueur en matière de frais professionnels.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Article 12 | Compte personnel de formation (CPF)

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel formation (CPF), en considérant notamment que les salariés devaient conserver leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage.

Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures.

Les heures acquises au titre CPF (et du DIF avant le 1^{er} janvier 2019) sont converties en euros à raison de 15 € par heure depuis le 1^{er} janvier 2019.

L'inscription du crédit en euros s'effectue dans le courant du 1^{er} trimestre suivant l'année d'acquisition (par exemple, pour un salarié, l'inscription du crédit en euros se fait au cours du premier semestre 2019, au titre de l'activité salariée exercée en 2018).

Le compte est consultable sur www.moncompteactivite.gouv.fr.

Article 12.1 | Principe

Les bénéficiaires du compte personnel formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-2 du code du travail peuvent mobiliser leur CPF qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative, une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 12.2 | Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 € par an pour se former (plafonné à 5 000 €) à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.

Pour les salariés moins qualifiés conformément à l'article L. 6323-11-1 du code du travail (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est fixé à 800 € (plafonné à 8 000 €).

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité. Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables leur seront appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Il en est de même des périodes de congé pour enfant malade telles que définies à l'article 27.1 de la convention collective et des périodes de temps partiel thérapeutique.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continuera d'acquérir un droit à CPF.

Article 12.3 | Abondements du CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'abondement défini par l'article R. 6323-3 du code du travail est dû lorsque l'employeur n'a pas mis en œuvre les dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. L'abondement est alors correctif.

Article 12.4 | Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de 6 mois ou plus.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

L'accord de l'employeur n'est pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées dans le cadre de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Il en est de même des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 12.5 | Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations définies par l'article L. 6323-6 du code du travail et sanctionnées :

- par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Il s'agit donc de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ; ou
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ; ou
- d'être accompagné pour la VAE ; ou
- de réaliser un bilan de compétences ; ou
- de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ; ou
- de créer ou reprendre une entreprise.

Seuls les certificats de qualification professionnelle (CQP) ou blocs de compétences inscrits au RNCP sont éligibles au compte personnel de formation.

Article 13 | Projet de transition professionnelle (PTP)

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet (appelé aussi CPF de transition).

Article 13.1 | Formations financées par le PTP

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Article 13.2 | Conditions et modalités

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier :

- lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation ;
- lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Article 13.3 | Rémunération et droits en PTP

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par les articles D. 6323-18-1 et suivants du code du travail.

Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés. Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent sur le lieu où il exerçait son travail avant la réalisation de son PTP.

Article 14 | Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les parties signataires du présent accord souhaitent également rappeler les outils permettant de participer au développement de l'emploi. En conséquence, ils préconisent que les entreprises de la branche utilisent le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) résultant des articles L. 6326-1 et suivants du code du travail.

Ce dispositif peut permettre à un ou plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par la branche.

Article 15 | Périodes de mise en situation en milieu professionnel

Poursuivant le même objectif en faveur de l'emploi, les périodes de mise en situation en milieu professionnel participent à la réalisation de cet objectif.

Conformément à l'article L. 5135-1 du code du travail, le dispositif a pour finalité de permettre à un salarié, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi soit :

- de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- de confirmer un projet professionnel ;
- d'initier une démarche de recrutement.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel donnent lieu à la conclusion d'une convention écrite conformément à l'article L. 5135-4 du code du travail.

Toutefois, ce type de dispositif ne peut permettre la conclusion d'une convention ayant pour objets :

- l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil ;
- accomplir un emploi saisonnier ; ou
- remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Article 16 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 16.1 | Objectifs

Conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié, à son initiative, de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un certificat de qualification à finalité professionnelle, à condition d'avoir exercé pendant une durée continue ou non de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

La VAE peut être mise en place à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé VAE, dans les conditions définies aux articles R. 6422-1 et suivants. La durée maximale de ce congé est alors de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

En outre, l'employeur peut proposer une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, conformément à l'article L. 6423-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-5-1 du code du travail.

La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gueltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le salarié est remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 16.2 | Modalités de mise en œuvre de la VAE

L'employeur informe le salarié qui en fait la demande, des modalités de mise en œuvre de la VAE.

S'agissant d'une démarche individuelle et volontaire du salarié, la VAE peut être réalisée dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), en accord avec l'employeur.

Le salarié présente sa demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début prévu de son absence, en précisant le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle postulé, les dates, la nature et la durée des actions permettant la validation ainsi que l'identité de l'autorité délivrant la certification.

L'employeur informe par écrit le salarié de sa réponse dans le mois suivant la réception de la demande. En cas de report d'autorisation d'absence, celui-ci ne peut pas excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Au terme de l'absence pour VAE, le salarié présente à l'employeur une attestation de fréquentation à l'action de validation par l'organisme ayant délivré la certification.

Article 17 | L'alternance

Article 17.1 | Le contrat d'apprentissage

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.

Le contrat d'apprentissage conclu conformément aux articles L. 6221-1 et suivants du code du travail peut avoir une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée ou la période d'apprentissage, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, dans la limite maximale légalement définie.

Toutefois, il est possible d'adapter la durée du contrat d'apprentissage afin qu'elle puisse être supérieure à celle du cycle de formation afin notamment de mieux tenir compte du parcours du jeune, comme par exemple de l'intégration d'apprentis au sein du service national universel.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Cette demande par le salarié de congé supplémentaire doit être formulée par tout moyen conférant date certaine, au moins 1 mois avant la date des épreuves.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Afin de développer l'apprentissage des jeunes dans les TPE, le maître d'apprentissage peut être le conjoint collaborateur de l'employeur. Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- organisant le suivi des périodes en entreprise et participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- assurant la mise en situation de travail et organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation, ou dans le cadre du dispositif « Pro-A ».

Le maître d'apprentissage peut bénéficier d'une formation pour exercer cette fonction dans les conditions définies par l'article L. 6332-14. Les dépenses et la formation sont prises en charge par l'OPCO dans les conditions fixées par l'article D. 6332-92 du code du travail.

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits supplémentaires sur le compte personnel de formation via le compte d'engagement citoyen dans les conditions définies par la législation en vigueur.

L'apprenti sera rémunéré selon un salaire déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1 ^{re} année	30 % du Smic	46 % du Smic	58 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 53 % du salaire minimum conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 ^e année	42 % du Smic	54 % du Smic	66 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3 ^e année	58 % du Smic	70 % du Smic	83 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le 1^{er} jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ce dispositif s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'effet du présent accord.

Les contrats en cours seront aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

Article 17.2 | *Contrat de professionnalisation*

Article 17.2.1 | *Objectifs et publics*

Les entreprises contribuent à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi en favorisant l'insertion professionnelle notamment des personnes de faible niveau de qualification et les plus éloignées de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; ou
- reconnues dans les classifications de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ; ou
- figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins 1 jour) pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans ;
- aux bénéficiaires du RSA ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant » peut conclure un contrat de professionnalisation.

La CPNEFP de la branche détermine en tant que de besoin les publics prioritaires spécifiques.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de la professionnalisation et à lui assurer une formation suivie par un tuteur qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Article 17.2.2 | Durée

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et notamment pour les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste proposée par la CPNEFP.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lorsque le référentiel de la formation l'exige, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

Article 17.2.3 | Statut et rémunération

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

Le titulaire du contrat de professionnalisation pourra bénéficier, à sa demande, d'un congé rémunéré supplémentaire de 2 jours par année civile pour préparer ses examens. Cette demande par le salarié de congé supplémentaire doit être formulée par tout moyen conférant date certaine, au moins 1 mois avant la date des épreuves.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon le tableau suivant :

	Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et +
Non-bac	65 % du Smic	75 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 85 % du salaire minimum conventionnel
Bac	75 % du Smic	80 % du Smic	

La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale du travail fixée par l'article L. 3121-18 du code du travail.

Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur.

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés concernés, cette rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales, ou compensées par un repos majoré, suivant le choix du salarié.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la 2^{de} année.

Article 17.2.4 | Financement par l'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CPNEFP et devra être validé par la branche au regard des bilans fournis, comme les actions pour les publics en situation de handicap relevant de l'obligation d'emploi.

Article 17.2.5 | Contrats de professionnalisation en CDD

Il est rappelé que l'embauche d'un contrat de professionnalisation, à l'instar d'un CDD classique, ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise qui l'emploie.

La durée du CDD peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La prolongation est également possible :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ; ou
- si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Article 17.2.6 | Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCO désigné par la branche poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 17.3 | Reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »)

Le dispositif relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance « Pro-A » fait l'objet d'un accord spécifique.

Article 18 | Tutorat

Article 18.1 | Objectif et mission du tuteur ou maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance, ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises (cf. article 13.2).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage, a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

Article 18.2. | Conditions liées au tuteur ou maître d'apprentissage

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation. Afin de développer l'apprentissage des jeunes dans les TPE, le maître d'apprentissage peut être le conjoint collaborateur de l'employeur.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance, ou de contrat d'apprentissage.

En l'absence de formation au tutorat et/ou d'expérience de tutorat, les signataires conviennent que l'entreprise doit faire suivre une formation spécifique aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage afin de leur permettre d'accomplir efficacement cette mission.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération.

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gueltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Les partenaires sociaux demandent à la section paritaire professionnelle de la branche d'étudier chaque année, l'opportunité du maintien ou de la suspension des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pris en charge par l'OPCO dans la limite des plafonds fixés à l'article D. 6332-93 du code du travail.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 6332-92 du code du travail.

Article 18.3 | Charte « Tutorat »

L'un des facteurs clé de réussite du parcours des salariés en formation repose sur la qualité de l'encadrement du tuteur de proximité, à même de transmettre les connaissances, d'accompagner le salarié dans l'apprentissage du métier et de coordonner ses actions avec l'organisme de formation (préparation du projet professionnel, etc.). Dans ce cadre, les tuteurs et maîtres d'apprentissage désignés par l'employeur s'engagent à respecter la charte « Tutorat » qui, une fois établie, sera annexée au présent accord et attestera de leur adhésion aux engagements souscrits au titre de la fonction tutorale.

Titre IV Autres acteurs de la formation

Article 19 | Encadrement

Les membres de l'encadrement ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les entreprises de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle notamment en :

- les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels.

Article 20 | Information et consultation du comité social et économique (CSE)

Le CSE sera informé et consulté sur le plan de développement des compétences dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Le projet de plan de développement des compétences pour l'année suivante sera transmis aux membres du CSE, préalablement à l'information-consultation, ainsi que le bilan du plan de compétence de l'année précédente.

Article 21 | Conseil en évolution professionnelle

Les parties au présent accord rappellent que toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, conformément aux dispositions de l'article 6.2 du présent accord.

Article 22 | Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 22.1 | Objectifs

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences, ont créé par l'accord du 17 septembre 2015 un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 22.2 | Missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il doit accompagner les représentants de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et les entreprises de la branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Sa vocation est de donner des éléments d'information à la CPNEFP, relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche, objectifs et actualisés, et d'apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre champs d'observation dans la branche :

- évolutions économiques et technologiques ;
- devenir de l'emploi ;
- perspectives démographiques ;
- offre de formation initiale et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarios prospectifs.

L'observatoire peut également réaliser ou faire réaliser, par les organisations professionnelles ou par des prestataires externes, des enquêtes prospectives sur les besoins à court ou moyen terme des entreprises en termes de qualification et de formation, ainsi que sur les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins et sur les pratiques de gestion de ressources humaines au sein des entreprises.

La compétence de l'observatoire est nationale. Toutefois, en fonction des priorités de la branche, des analyses pourront être conduites sur un plan local ou européen.

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser par l'observatoire.

La CPNEFP examinera les résultats des travaux, tant quantitatifs que qualitatifs, qui lui permettront de définir des recommandations en matière :

- d'orientations des emplois et des métiers ;
- de priorités des actions de formation ;
- des publics prioritaires.

Article 22.3 | Diffusion des travaux

Le comité paritaire de pilotage visé à l'article 18.4 du présent accord transmet à la CPNEFP un compte rendu de chacune de ses réunions, le résultat de ses analyses, travaux et études ainsi qu'un bilan annuel de ses activités.

Sous la responsabilité de la CPNEFP, les résultats des analyses menées par l'observatoire, les conclusions et recommandations qu'en tire le comité de pilotage en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

Article 22.4 | Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Le comité paritaire de pilotage, constitué par les membres de la CPNEFP, se réunit au moins une fois par an.

Pour assurer ce rôle, la CPNEFP détermine au moins une séance de travail spécifique par an ayant pour seul ordre du jour les travaux relevant de l'observatoire.

Article 22.5 | Assistance technique de l'observatoire

Par voie de convention précisant les modalités de mise en œuvre d'une assistance, l'observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCO désigné par la branche.

Article 22.6 | Financement

Les travaux de l'observatoire sont financés conformément aux dispositions légales.

Article 23 | La CPNEFP

En complément des missions telles que définies par l'accord du 22 février 1996, la CPNEFP est un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. En matière de formation professionnelle, elle a notamment pour mission de participer à la politique de branche, en tenant compte des résultats de ses travaux en matière d'études sur l'emploi de la branche et de ceux de l'observatoire prospectif des métiers.

Elle contribue également à la définition des priorités de branche en matière de professionnalisation et de CPF et participe à la définition et à la création des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche.

Titre V Financement de la formation professionnelle

Article 24 | Désignation de l'OPCO par la branche

L'opérateur de compétences désigné par la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est l'Opcommerce.

Le financement du dispositif de formation est fixé conformément aux dispositions des articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail.

Titre VI Dispositions finales

Article 25 | Portée de l'accord

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle, ne peut déroger au présent accord que s'il comporte des garanties au moins équivalentes.

Article 26 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions contenues dans le présent accord s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour celles pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

Article 27 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans l'accord du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 28 | Commission de suivi

Les parties signataires s'engagent à promouvoir le présent accord et à accompagner les entreprises et les salariés dans sa mise en œuvre. À cette fin, ils décident de mettre en place une commission de suivi sous l'égide de la CPNEFP.

La commission de suivi est constituée des membres de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente, et a pour missions :

- de promouvoir les dispositifs et les modalités d'accès à la formation, notamment à travers l'OPCO désigné par la branche ;
- de mener des actions d'information et de conseil nécessaires au développement de la formation dans les petites entreprises ;
- d'examiner un bilan annuel d'application de l'accord et des actions réalisées en fonction notamment des données recueillies par la section paritaire professionnelle (SPP), l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

La commission de suivi peut également être sollicitée dans le cas où surviendraient des difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 29 | Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 30 | Révision et dénonciation

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la 3^e année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 juin 2020.

(Suivent les signatures.)