

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

**Accord n° 2020-3 du 18 décembre 2020**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2150493M

IDCC : 1536

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

**FNB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires entendent réviser les dispositions conventionnelles existantes afin de prendre en compte les profondes évolutions législatives survenues depuis la loi du 5 mars 2014 et réaffirmer leur intention de maintenir une politique de formation dynamique au niveau de la branche.

Elles affirment l'importance de la formation professionnelle au sein de la branche des distributeurs conseils hors domicile dans ses objectifs intégrant l'évolution et la transformation des quatre filières de métiers identifiées que sont la filière logistique, la filière technique, la filière commerciale et la filière support, notamment quant à l'intégration des nouvelles technologies, du numérique et du digital ainsi que des mutations liées aux enjeux environnementaux et sociétaux des entreprises :

- qualification des salariés, développement des capacités et compétences des salariés en vue de leur maintien dans l'emploi, dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;
- fidélisation et construction de leur parcours professionnel et évolution de carrière ;
- renforcement de l'attractivité du secteur ;
- défense et promotion des métiers de la branche ;

- facilitation de l'intégration des jeunes et amélioration de la gestion des âges (jeunes et seniors) ;
- dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel ;
- facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, afin d'améliorer notamment la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les actifs, sans distinction de statut. Pour y parvenir, le système de financement de la formation professionnelle, les acteurs mais aussi les dispositifs d'accès à la formation ont été entièrement repensés.

Au niveau de l'entreprise, le comité social et économique (CSE) formule à son initiative et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence d'accord conclu en application de l'article L. 2312-19 du code du travail, le CSE est consulté chaque année :

- sur les orientations stratégiques de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-24 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences ;
- sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26.

Dans ce cadre, le CSE est notamment consulté en matière de formation professionnelle sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

À cette fin, l'employeur met à la disposition du CSE les informations prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail, au moyen de la base de données économiques et sociales, selon les conditions prévues par un accord, ou, à défaut, par l'article L. 2312-36. Il s'agit, notamment, des informations portant sur :

- le plan de développement des compétences ;
- la mise en œuvre des entretiens professionnels prospectifs et rétrospectifs prévus à l'article 11 ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- le compte personnel de formation.

## **Article préliminaire | Articulation avec les autres accords de la branche**

Le présent accord de branche annule et remplace les dispositions des accords collectifs suivants :

- « – l'accord du 25 janvier 2000 portant création d'un groupe technique paritaire sur la formation professionnelle continue ;
- l'accord du 12 juin 2012 relatif à la formation professionnelle ;
- l'avenant du 27 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle continue dans le champ de la convention collective des distributeurs conseils de boissons hors domicile.

Le présent accord s'articule également avec les accords relatifs à l'égalité professionnelle, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, et s'inscrit dans les réflexions menées par la branche en vue de développer et d'enrichir le dialogue social. »

### Article 1<sup>er</sup> | *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

#### 1.1. Rôle et missions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur et notamment :

- en matière d'emploi :
  - permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
  - étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
  - procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
  - établir un rapport, au moins une fois tous les 3 ans, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche ;
- en matière de formation, la CPNEFP a un rôle d'impulsion en définissant, en complétant et en actualisant les objectifs, priorités et actions de formation. Elle est plus précisément chargée de :
  - effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
  - participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
  - rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
  - formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ainsi que les conditions d'évaluation des actions de formation ;
  - recenser les besoins exprimés par les salariés et les entreprises en matière de formation professionnelle ;
  - établir, une fois par an, un bilan des évolutions des actions de formation organisées au sein de la branche ;
  - établir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères qu'elle a préalablement définis, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
  - promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
  - définir et suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNEFP a également pour rôle de piloter les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'en examiner les résultats et de déterminer toutes mesures à prendre, notamment pour procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dont elle est notamment chargée.

La CPNEFP joue également un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'État et les régions, la formation

en alternance des jeunes, la mise en œuvre et les demandes éventuelles d'aides publiques en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNEFP procède à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP), qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de professionnalisation. Elle met en place et/ou fait évoluer, si besoin, des CQP et étudie l'opportunité de créer des passerelles entre les CQP de la branche et ceux d'autres branches regroupant des activités proches.

La CPNEFP sera préalablement consultée sur les projets de cofinancement au niveau de la branche notamment avec l'État, France compétences, la région ou l'OPCO.

La CPNEFP procède aussi périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres professionnels définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des centres de formation d'apprentis et sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

La CPNEFP est également chargée de suivre l'application du présent accord (cf. article 27).

## 1.2. Composition

La CPNEFP est composée :

- d'un collège salarié comprenant un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans le champ de la présente convention, étant entendu que chaque représentant pourra être, le cas échéant, accompagné par une tierce personne de l'organisation syndicale de salariés représentative ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés.

Ses membres sont désignés pour une durée indéterminée par chaque organisation composant les deux collèges.

En fonction des thématiques abordées, des experts extérieurs pourront être invités à participer aux réunions de la CPNEFP.

## 1.3. Présidence

Un président et un vice-président appartenant chacun à un collège distinct sont élus tous les 3 ans par leur collège respectif.

Au cas où le titulaire de l'un de ces postes vient à quitter cette fonction, le collège dont il émane pourvoit à son remplacement jusqu'à la fin du mandat restant à courir.

À chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CPNEFP pour la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la CPNEFP. Ils préparent et arrêtent l'ordre du jour des séances. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement ponctuel de ce dernier.

Le président ou vice-président signe les procès-verbaux qui seront proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la CPNEFP.

Ils rendent compte chaque année de l'exécution de leur mandat.

## 1.4. Fonctionnement

### Secrétariat

Le secrétariat de la commission est pris en charge par la fédération nationale des boissons, dont le siège est situé, à la date de signature du présent accord : 49, rue de la Glacière, 75013 Paris.

Les convocations et l'ordre du jour sont envoyés 8 jours avant la date de réunion.

### Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an. Le calendrier prévisionnel des réunions de l'année N est arrêté paritairement en année N – 1.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si nécessaire, soit sur convocation expresse conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres.

La participation et le vote par télécommunication ou visioconférence peuvent être mis en place dans le cadre des réunions de la CPNEFP.

Les modalités de tenue de la réunion doivent être expressément précisées dans la convocation (présentiel et/ou à distance).

Les moyens utilisés doivent permettre l'identification des personnes, la retransmission continue et simultanée des échanges, ainsi que leur vote.

La feuille d'émargement/relevé de connexion précise la participation des membres à la réunion.

La mise en place d'un vote à distance doit permettre aux participants de disposer de moyens de discussion, d'échanges et de partage à distance sur le sujet concerné.

À l'issue du vote à distance, le résultat du vote est transmis dans les mêmes conditions que le compte rendu/relevé de conclusions de l'instance auquel il doit être intégré.

### Décisions

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

## 1.5. Groupe technique paritaire *ad hoc*

Dans le cadre des orientations qu'elle détermine, la CPNEFP peut, en tant que de besoin, décider par simple délibération de créer un ou plusieurs groupes techniques paritaires *ad hoc*, à durée déterminée, traitant d'une thématique qu'elle définit dans le champ de l'emploi ou de la formation professionnelle.

## Article 2 | *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)*

### 2.1. Objet

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) a pour objet, notamment, d'étudier :

- la situation de l'emploi et son évolution ;
- l'évolution des métiers et des qualifications dans le but, notamment, de guider la négociation collective.

Compte tenu de la spécificité de la profession de distributeur conseil hors domicile, cet observatoire est à compétence nationale et exclusivement professionnelle.

Il devra permettre d'accompagner les entreprises et leurs institutions représentatives du personnel dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Des études conjointes avec d'autres acteurs pourront être menées lorsque la CPNEFP estime qu'il existe un intérêt commun.

## 2.2. Travaux

Les travaux d'observation sur les métiers et les qualifications sont conduits par l'OPMQ avec l'appui de l'opérateur de compétences et font l'objet d'une prise en charge financière sur le budget dévolu à l'observatoire.

La CPNEFP assure la communication des résultats, conclusions et recommandations auprès des entreprises, des institutions représentatives du personnel (IRP) lorsqu'elles existent ainsi que des organismes professionnels du secteur des distributeurs conseils hors domicile et en détermine les modalités de diffusion.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'OPMQ ainsi que sur tous autres sites jugés utiles à leur diffusion par la CPNEFP.

Les résultats ainsi que les conclusions et recommandations de l'OPMQ en matière de formation professionnelle seront communiqués annuellement à l'opérateur de compétences.

## 2.3. Financement

La CPNEFP détermine et transmet, chaque année, à l'OPCO désigné par la branche, les projets et travaux qu'elle entend conduire et/ou le montant de l'enveloppe financière qu'elle estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de l'OPMQ. Ce montant tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCO assure la prise en charge de l'ensemble de ces travaux, y compris les frais afférant à l'administration et l'évolution du site internet dédié à l'OPMQ.

## Article 3 | *Opérateur de compétences*

L'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche a pour mission de prendre en charge :

- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Au-delà, l'opérateur de compétences assure également un rôle d'assistance auprès des entreprises :

- il délivre un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces dernières dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

- il assure la promotion des modalités pédagogiques multimodales, que sont les formations ouvertes et/ou à distance (« FOAD ») et les actions de formation en situation de travail (« AFEST ») auprès des entreprises.

L'OPCO garantit également l'appui à la branche pour l'analyse des évolutions, l'anticipation des métiers et des qualifications à prévoir, la création des certifications et la promotion des métiers.

## **Chapitre II Orientations de la branche**

### **Article 4 | Objectifs et priorités de la formation professionnelle**

#### **4.1. Actions de formation des entreprises**

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de permettre aux salariés d'acquérir des connaissances, compétences et plus généralement toute qualification professionnelle nécessaire pour maintenir leur employabilité et leur capacité à occuper un emploi ;
- de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances et des compétences des salariés, en particulier dans le cadre de l'évolution technologique des entreprises et de la modification de leur environnement de travail ;
- de tenir compte, notamment, de l'évolution des connaissances et des compétences résultant de la digitalisation et du numérique ;
- de favoriser la promotion individuelle par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification 3 et inférieurs afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification et de lutter contre l'illettrisme ;
- d'une façon plus générale, de développer toutes actions relevant du champ de la formation professionnelle ayant pour objectif d'élever les compétences professionnelles des salariés.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient, quel que soit le dispositif dans lequel elles s'inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :

- diplômantes dans les filières qualité, logistique, administrative et commerciale ;
- permis de conduire, FIMO, FCO, certificats d'aptitude à la conduite en sécurité dit CACES ;
- initiées par la branche professionnelle telles que « Logistique et commercialisation de boissons » et les certificats de qualification professionnelle (CQP) initiés ou reconnus ;
- entrant dans le cadre du socle de compétences et de connaissances et de lutte contre l'illettrisme ;
- visant l'amélioration des conditions de travail, le maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail et le management de la santé et la sécurité telles que, notamment, la prévention des risques professionnels, la PRAP, l'habilitation électrique, les gestes et postures ou encore les gestes barrières.

#### **4.2. Démarches globales**

Afin de tenir compte des évolutions rapides des activités du secteur et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des TPE/PME employant moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de la profession, des démarches globales de formation devront être particulièrement développées au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur.



Ces démarches globales devront prendre en compte les difficultés d'accès à la formation des très petites entreprises et de leurs salariés pour lesquels des démarches de formation à distance, reposant notamment sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), devront être particulièrement encouragées.

L'action de formation en situation de travail (AFEST) qui permet de former les salariés sur les lieux et temps de travail, par une mise en situation de travail, constitue également un outil à mobiliser.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en œuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

## **Article 5 | *Certifications de branche***

Au regard de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, de l'évolution des métiers de la branche et de la nécessaire reconnaissance des acquis professionnels, les parties signataires réaffirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les parties signataires conviennent de solliciter dès leur création l'enregistrement de chaque CQP au sein du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Un accord de branche relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle est dédié spécifiquement aux CQP de la branche et précise notamment leurs modalités de création, de composition (blocs de compétences) et de révision de ces certifications de branche.

## **Article 6 | *Développement de l'alternance***

Attachées au développement de l'alternance au sein de la branche, les parties signataires fixent comme objectif collectif à l'ensemble des entreprises de la branche d'atteindre le quota de 3,5 % d'alternants dans les effectifs au niveau de la branche d'ici 5 ans.

La CPNEFP y veillera, notamment en établissant annuellement un bilan du nombre d'alternants au sein des entreprises de la branche.

## **Article 7 | *Promotion de parcours de formation multimodaux***

Les parties signataires encouragent les entreprises à mobiliser toutes les modalités de réalisation des actions de formation prévues par la loi afin de faciliter l'accès à la formation et l'acquisition de nouvelles compétences par les salariés, qu'il s'agisse de formation en présence d'un formateur interne ou externe, à distance, en situation de travail ou encore en parcours regroupant différentes formes d'apprentissage.

L'OPCO, dans ses missions d'appui et de conseil pour le développement de la formation professionnelle, appuiera les entreprises, et particulièrement les TPE-PME, dans le déploiement des nouvelles modalités pédagogiques.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance requiert :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;



- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La loi du 5 septembre 2018 consacre l'action de formation en situation de travail (dite AFEST) qui permet de former les salariés aux lieux et temps de travail, par une mise en situation de travail. Pour recourir à l'AFEST, l'entreprise doit prévoir :

- l'analyse de l'activité de travail afin de l'adapter à des fins pédagogiques le cas échéant ;
- la désignation d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives – distinctes de la mise en situation de travail, afin d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail – permettant d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation en cours ou à la fin de la formation.

## **Chapitre III Financement de la formation professionnelle**

### **Article 8 | Participation légale des entreprises au financement de la formation professionnelle**

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent selon leur taille de contributions dues au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, composées de la taxe d'apprentissage, de la contribution à la formation professionnelle et de la contribution dédiée au financement du CPF des salariés en CDD pour les entreprises concernées. Le taux de ces contributions applicables d'une part aux entreprises de moins de 11 salariés et d'autre part aux entreprises à partir de 11 salariés est déterminé par les dispositions légales en vigueur.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCO désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifique.

### **Article 9 | Contribution conventionnelle supplémentaire**

Les parties signataires souhaitent favoriser la mise en œuvre d'une véritable politique de formation au sein de la branche DCHD.

En conséquence, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises employant 11 salariés et plus devront verser à l'OPCO désigné par la branche une contribution conventionnelle supplémentaire égale à 0,05 % de leur masse salariale annuelle.

Ces sommes seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie par la CPNEFP. Cette contribution pourra, par exemple, être notamment affectée au financement des actions suivantes :

- missions d'observation, d'anticipation et d'appui à la mise en œuvre de démarches de GPEC des entreprises et des territoires, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation collectives ;
- développement d'une politique d'ingénierie de certification (dont modularisation) par la mise en œuvre de CQP définis par la CPNEFP de la branche en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des emplois au sein de la branche ;

- toute autre action visant au développement de la formation professionnelle définie par la CPNEFP et à nouer tout partenariat utile à la promotion du secteur et de ses métiers, à la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leur politique de formation.

Il lui appartiendra de communiquer les priorités de la branche à l'OPCO.

Les entreprises de moins de 11 salariés ne sont pas tenues de verser obligatoirement la contribution supplémentaire de 0,05 % de la masse salariale annuelle mais peuvent bénéficier des actions définies par la branche, dans la limite des fonds disponibles.

À échéance régulière définie par la CPNEFP, un bilan des actions financées et réalisées sera effectué avec l'OPCO, qui fournira à cet effet les données nécessaires demandées et définies par la CPNEFP de la branche.

À l'occasion du bilan de l'application de l'accord prévu à l'article 28, les parties signataires détermineront si les modalités de financement de la politique de branche devront être révisées.

## **Chapitre IV Outils d'accompagnement et de gestion des parcours professionnels**

### **Article 10 | *Entretien professionnel***

#### **Entretien professionnel**

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Cet entretien a pour finalité de faire le point avec le salarié sur les compétences, les qualifications, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent ainsi d'orienter le salarié en termes de qualification et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise.

Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail du salarié ni de l'entretien professionnel renforcé visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail. Il est également distinct des entretiens légaux obligatoires en matière de forfait en jours ou de télétravail.

L'entretien professionnel est également l'occasion de délivrer au salarié une information concernant la validation des acquis de l'expérience, l'activation par le salarié de son compte personnel de formation et les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, ainsi que le conseil en évolution professionnelle.

À l'occasion de son embauche, à défaut de stipulations différentes fixées par accord d'entreprise, chaque salarié est informé qu'il bénéficie tous les 3 ans d'un entretien professionnel réalisé de façon distincte et préalablement au bilan professionnel.

L'entretien professionnel est réalisé au moins une fois tous les 3 ans par l'entreprise. Les salariés qui le souhaitent pourront bénéficier à leur demande d'un entretien professionnel intermédiaire. Ces durées sont appréciées par rapport à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

L'entretien professionnel est par ailleurs proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. À l'initiative du salarié, cet entretien peut alors être organisé à une date antérieure à la reprise de poste. L'entretien profession-

nel qui se tient au retour de l'un de ces congés constitue le nouveau point de départ du délai de 3 ans mentionné ci-dessus.

L'entretien professionnel se réalise pendant le temps travail effectif. Il appartient à l'entreprise de déterminer les modalités d'organisation des entretiens professionnels.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. Un exemplaire de ce document est remis au salarié.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle. Il ne pourra, dans ce cas, être reproché à l'employeur l'absence de tenue de l'entretien.

### Bilan professionnel

Tous les 6 ans, l'employeur organise un bilan professionnel renforcé dit « rétrospectif » ayant pour objet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié sur la période des 6 dernières années. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet entretien, qui donne également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années du (des) entretien(s) professionnel(s) au(x)quel(s) il avait droit et d'au moins une action de formation non obligatoire.

## Article 11 | *Conseil en évolution professionnelle*

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Le salarié est informé de cette possibilité par son employeur à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le CEP propose un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ainsi qu'un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

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

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

## Article 12 | *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le bilan de compétences est un outil qui aide le salarié à élaborer son projet professionnel. Il est à l'initiative du salarié et s'inscrit dans une démarche personnelle.

Sa mise en œuvre peut néanmoins découler d'une concertation entre le salarié et l'employeur notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le bilan de compétences est dispensé par un organisme habilité dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre de son CPF.

### **Article 13 | Validation des acquis de l'expérience**

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une opportunité à valoriser dans la branche, afin de permettre à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles.

La CPNEFP veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

L'employeur informera ses salariés, notamment à l'occasion des entretiens professionnels.

La VAE peut être réalisée, sur la demande du salarié, dans le cadre des dispositifs suivants :

- le congé VAE ;
- le plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- le compte personnel de formation (CPF).

Le salarié souhaitant mettre en œuvre une démarche de congé de VAE pendant son temps de travail, doit demander une autorisation d'absence à son employeur qui notifie sa réponse motivée selon les modalités et conditions définies par les textes en vigueur.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 4 jours rémunérés à prendre en étroite concertation avec l'employeur en fonction de l'horaire de travail habituel pratiqué par le salarié dans l'entreprise, pour la préparation de leur dossier, de leur entretien ou de leur examen. Ces droits s'entendent sur la base de la durée légale du travail à temps plein et sont proratisés le cas échéant.

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la VAE bénéficie d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs. Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

### **Article 14 | Passeport orientation, formation et compétences**

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport orientation, formation et compétences », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport orientation, formation et compétences recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certification de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

L'entreprise communiquera régulièrement auprès des salariés sur le passeport orientation, formation et compétences.

À l'issue de chaque stage de formation, qualifiante ou non qualifiante, l'entreprise tiendra à la disposition du salarié les documents nécessaires à l'actualisation du passeport orientation, formation et compétences.

## **Chapitre V Dispositifs d'accès à la formation professionnelle**

### **Article 15 | Plan de développement des compétences**

#### **15.1. Élaboration du plan de développement des compétences**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme et l'exclusion numérique.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation familiale ou de grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une prétendue race ou une religion, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son lieu de résidence de son état de santé ou de son handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, de sa perte d'autonomie, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa domiciliation bancaire.

Le comité social et économique (CSE) est consulté sur le plan de développement des compétences dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, et notamment dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

## 15.2. Formations obligatoires

Conformément aux dispositions du code du travail, les formations obligatoires conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Ces formations ne correspondent pas nécessairement à des formations d'adaptation au poste de travail ou de maintien dans l'emploi, car si ces dernières constituent une obligation légale pour l'employeur, elles ne conditionnent pas nécessairement l'exercice d'une activité ou d'une fonction dans l'entreprise.

Les formations obligatoires doivent se dérouler pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié. Elles ne peuvent être comptabilisées au titre des actions à vérifier tous les 6 ans dans le cadre des bilans professionnels rétrospectifs.

À titre indicatif et de façon non exhaustive, constituent des formations obligatoires au sens des dispositions du code du travail et/ou de la réglementation applicable dans le domaine du transport routier notamment les formations suivantes :

- les formations relatives au transport de marchandises, notamment, à ce jour, la FIMO et la FCO ;
- toute formation relative à la sécurité et santé au travail prescrite par le code du travail ;
- l'habilitation électrique.

## 15.3. Formations hors temps de travail

Les formations certifiantes – entendues comme les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP, l'acquisition d'un bloc de compétences, d'une telle certification ou une certification enregistrée au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH) – à l'exception de celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application des textes et conventions en vigueur – pourront être suivies en dehors du temps de travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Ce plafond est porté à 3,1 % de la durée annuelle du travail pour le personnel au forfait jours.

Pourront également être suivies en dehors du temps de travail selon les mêmes limites les formations proposées en tout ou partie à distance.

Dans tous les cas, les formations proposées en dehors du temps de travail requièrent l'accord préalable du salarié, le refus de ce dernier ne pouvant donner lieu à aucune sorte de sanction de son employeur.

Dans le cas où le suivi d'une formation en dehors du temps de travail engendre des dépenses supplémentaires au titre de la garde d'enfants du salarié en formation, l'entreprise rembourse à chaque salarié concerné sur présentation de justificatifs les dépenses réellement exposées à ce titre.

Les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont pris en charge par l'entreprise selon les règles habituelles applicables dans l'entreprise, sur présentation de pièces justificatives.

## Article 16 | *Action de reconversion ou promotion par alternance*

Le nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel fait l'objet d'un accord col-



lectif dédié d'ores et déjà conclu par les parties signataires : l'avenant n° 2019-2 relatif à la mise en œuvre du dispositif dit « Pro-A » du 31 octobre 2019.

Au regard des nouvelles dispositions réglementaires selon lesquelles la « Pro-A » n'est plus réservée à des salariés préparant un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détenaient avant leur départ en formation l'alinéa 4 de l'article 2 de cet accord est supprimé.

Par ailleurs, l'opérateur de compétence de la branche prendra en charge la rémunération des salariés en « Pro-A », comprenant les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés, dans la limite d'un montant total n'excédant pas le coût horaire du Smic.

La durée de l'action de « Pro-A » peut être portée à 24 mois pour tout public éligible conformément aux dispositions légales en vigueur :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale 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 ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;
- lorsque la nature des qualifications et la durée des actions de « Pro-A » le justifient, la liste des qualifications concernées étant régulièrement mise par la CPNEFP.

Les autres stipulations de l'avenant n° 2019-2 du 31 octobre 2019 demeurent inchangées.

## **Article 17 | *Compte personnel de formation***

Le compte personnel de formation (CPF) est un droit universel ouvert à toute personne dès son entrée dans la vie active et tout au long de sa vie lui permettant d'acquérir un crédit en euros mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **17.1. Règles d'alimentation**

L'alimentation du CPF s'effectue, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, selon une périodicité annuelle dès lors que les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'année (temps partiel au moins égal à un mi-temps par exemple) et ne peut excéder un plafond tel que défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, les salariés effectuant une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 € par année de travail avec un plafond total de 5 000 €.

Certaines catégories de salariés bénéficient d'une alimentation annuelle de 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €. Il s'agit des salariés :

- réalisant une durée de travail au moins égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail mais n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs reconnus handicapés.



Lorsque le salarié a effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année (temps partiel inférieur à un mi-temps par exemple), son CPF est alimenté à due proportion du temps au *pro rata temporis* de la durée de travail effectué.

La période d'absence d'un salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation annuelle.

Les droits à formation inscrits sur le CPF demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les heures de DIF acquises et non utilisées pourront être mobilisées par le salarié sans limite de durée, sous réserve d'avoir été saisies sur son compte CPF dans le délai imparti par les dispositions légales et réglementaires.

## 17.2. Formations éligibles

Les salariés peuvent mobiliser leur CPF afin de bénéficier d'actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique, comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À ce titre, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

## 17.3. Modalités de départ en formation

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit solliciter auprès de son employeur une autorisation d'absence au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure 6 mois ou plus. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur lui notifie alors sa réponse dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Les formations suivies au titre du CPF en intégralité en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie dans tous les cas du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### **17.4. Projet de formation co-construit avec l'entreprise**

Pour les formations listées par la CPNEFP au regard de leur intérêt dans chaque filière, et dès lors que le projet de formation s'inscrit dans une logique de co-construction en ce qu'il permet au salarié de développer ses compétences et ses capacités et de renforcer son employabilité au sein de l'entreprise, l'entreprise s'engage à :

- autoriser la réalisation de la formation sur le temps de travail du salarié, à une date fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur au regard notamment des contraintes liées à l'activité de l'entreprise.
- en cas d'insuffisance de crédit inscrit sur le CPF du salarié, financer la part résiduelle dès lors qu'elle ne représente pas plus de 50 % du coût total de la formation.

Les modalités de versement de l'abondement sont décidées par l'entreprise en lien avec l'organisme de formation concerné et compte tenu de l'offre de services de la Caisse des dépôts et consignations.

La décision d'accorder une autorisation d'absence et/ou un abondement au CPF d'un salarié pour les formations listées par la CPNEFP relève du libre choix de l'entreprise.

#### **17.5. Prise en charge**

Les actions réalisées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge des coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances par la Caisse des dépôts et consignations.

La Caisse des dépôts et consignations s'assure de la capacité du prestataire de formation, qu'elle finance dans ce cadre, à dispenser une formation de qualité.

#### **17.6. Lien avec le compte professionnel de prévention (C2P)**

Le salarié titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) peut décider de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur ce compte pour la prise en charge des frais d'une action de formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à un ou des facteurs de risques professionnels.

Lorsqu'il décide d'une telle utilisation, ses points sont convertis en euros pour abonder le CPF.

Le titulaire d'un compte professionnel de prévention qui veut abonder son compte personnel de formation doit faire une demande sur le site internet dédié ([www.compteprofessionnelprevention.fr](http://www.compteprofessionnelprevention.fr)) ou adresser une demande à la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) de son lieu de résidence.

La prévention des risques professionnels dans la branche fait l'objet d'un accord dédié : l'accord n° 2018-9 du 14 décembre 2018 relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

### **Article 18 | *Congé de transition professionnelle (CTP)***

#### **18.1. Conditions de mobilisation du CPF pour un projet de transition professionnelle**

Le congé individuel de formation (CIF) a été remplacé par la mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle, ci-après dénommé « CTP ».

Ainsi, sous réserve de remplir les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au finance-

ment d'une action de formation certifiante (RNCP, bloc de compétences ou répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

Le titulaire du CPF doit justifier d'une condition d'ancienneté en tant que salarié, fixée par les dispositions réglementaires et appréciée à la date de son départ en formation. Cette condition n'est pas exigée pour les salariés bénéficiant de l'obligation d'emploi ni pour les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur réemploi.

Le salarié qui a déjà bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'un nouveau congé avant un délai de carence dont la durée est calculée conformément aux dispositions réglementaires.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un projet de transition professionnelle doit présenter à son employeur une demande écrite de congé indiquant la date de début de la formation, sa désignation et sa durée, le nom du prestataire, la date et l'intitulé de l'examen concerné.

Cette demande doit être présentée au plus tard :

- 120 jours avant le début de la formation si elle entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de la formation si elle entraîne une interruption continue de travail inférieure à 6 mois ou si elle est réalisée à temps partiel.

L'employeur répond par écrit dans un délai de 30 jours ; à défaut l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur peut refuser la demande de congé du salarié seulement si celui-ci ne respecte pas les conditions légales et réglementaires en vigueur relatives à la demande, l'ancienneté ou si le délai de carence avec le précédent CTP n'a pas expiré. Il peut néanmoins décider du différé du congé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

## 18.2. Mise en œuvre du CTP

Le salarié doit obligatoirement suivre un positionnement préalablement au suivi de l'action de formation pour identifier ses acquis professionnels afin d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Cette action est réalisée gratuitement par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation, mais elle ne constitue pas une action de formation.

Un document qui identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté ainsi qu'un devis approuvé par le salarié précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée doivent impérativement être joints à la demande de financement.

Après avoir obtenu une autorisation d'absence auprès de son employeur et suivi un positionnement préalable, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région (association Transitions pro) en lui transmettant un dossier de demande de prise en charge.

Si la commission autorise la réalisation du projet, elle finance :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances ;
- les frais annexes (transport, repas, hébergement) ;
- la rémunération du salarié ainsi que les cotisations sociales, les charges légales et conventionnelles afférentes.

La commission mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Des compléments de financement peuvent être versés à la commission par d'autres financeurs tels que, notamment, l'employeur, un OPCO, la région, Pôle emploi.

La durée du projet correspond à la durée de l'action de formation. Cette durée est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à congé payé annuel et elle ne peut être imputée sur la durée de ce congé. La durée du projet est comptabilisée au titre de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Si le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de rémunération, sous réserve de la justification de son assiduité.

## **Article 19 | Clause de dédit de formation**

Lorsque les entreprises consacrent à la formation de leurs salariés un montant supérieur aux dépenses imposées par la législation et pour les formations de longue durée particulièrement coûteuses, il pourra être prévu une clause de dédit de formation. Cette clause concernera des formations d'une durée minimale de 70 heures.

La durée de la période d'attachement, à partir de la date de début de la formation concernée, pourra être définie comme suit, au regard notamment du coût de la formation :

- de 70 à 160 heures de formation : 6 mois ;
- de 160 à 220 heures de formation : 12 mois ;
- de 200 à 280 heures de formation : 18 mois ;
- au-delà de 280 heures de formation : 24 mois.

Ne sont pas concernées par ce dispositif les formations réalisées sans aucun financement de l'entreprise, notamment dans le cadre du CPF sans abondement de la part de l'entreprise. Ne sont pas non plus concernées les actions de formation pour lesquelles les textes légaux et réglementaires excluent toute clause de dédit-formation, telles que le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

La pénalité financière éventuelle sera déterminée par écrit avant le départ en formation du salarié et sera au plus égale *pro rata temporis* au coût de la formation sur la période restant à courir entre la fin de la période d'attachement et la date de départ volontaire du salarié. Les éventuels versements seront affectés au financement d'actions du plan de développement des compétences.

Le dédit de formation ne s'applique pas en cas de maladie grave, de longue maladie ou de circonstance familiale imposant l'absence du salarié, ni en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

## **Chapitre VI Dispositifs d'insertion et de réinsertion par la formation professionnelle. Alternance**

### **Article 20 | Dispositifs de formation pour l'embauche de demandeurs d'emploi**

La branche souhaite sensibiliser les entreprises sur les dispositifs de formation pouvant être mobilisés avant l'embauche de demandeurs d'emploi.

#### **20.1. Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)**

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

À l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat

à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle emploi finance le coût de la formation. L'opérateur de compétences peut contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.

## **20.2. Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)**

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par l'opération de compétences. Pôle emploi et l'État peuvent également contribuer au financement de la formation dans des conditions fixées par une convention avec l'OPCO.

## **20.3. Action de formation préalable au recrutement (AFPR)**

L'action de formation préalable au recrutement remplit le même objet, mais, à l'issue de la formation qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation si les missions sont en lien étroit avec l'action de formation.

Pôle emploi finance une partie du coût de la formation.

# **Article 21 | Contrat d'apprentissage**

## **21.1. Objet**

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'apprentissage est une voie de qualification et de spécialisation professionnelle en phase avec les objectifs du salarié et les besoins de l'employeur, constituant ainsi un moyen de transmission des savoirs et de recrutement ciblé et diversifié.

L'apprentissage associe de manière alternée :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

## **21.2. Bénéficiaires**

Peut être engagée en qualité d'apprenti toute personne âgée de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

La limite d'âge est portée à 35 ans, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Il n'y a pas de limitation par rapport à l'âge du bénéficiaire :

- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne ayant la qualité de sportif de haut niveau.

### 21.3. Nature du contrat et durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage et se poursuit ensuite comme un contrat à durée indéterminée de droit commun, à l'exception du fait qu'aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans.

Elle est en principe égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Néanmoins, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé, sans tenir compte de la durée maximale de 3 ans, pour une durée de 1 an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation.



## 21.4. Nature et durée de la formation

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- les enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

La durée de formation en CFA tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la durée d'apprentissage.

## 21.5. Rémunération

Les apprentis perçoivent une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic, ou selon les cas du salaire minimum conventionnel, déterminé par les dispositions réglementaires en vigueur.

Dans leur volonté d'encourager le développement de l'alternance, les parties signataires décident d'augmenter de 5 points chaque pourcentage déterminé, pour chaque catégorie d'apprenti, par les dispositions réglementaires en vigueur.

## 21.6. Prise en charge par l'opérateur de compétences

L'OPCO est chargé d'assurer le financement des contrats d'apprentissage sur sa section « Alternance », à hauteur des niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle préparé, dans le respect des recommandations de France compétences. Ce niveau de prise en charge correspond à un montant annuel versé par l'OPCO au CFA pour chaque contrat d'apprentissage.

L'OPCO prend également en charge, selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, dès lors qu'ils sont financés par les CFA, certains frais annexes à la formation des apprentis (hébergement, restauration, premier équipement pédagogique).

# Article 22 | *Contrat de professionnalisation*

## 22.1. Objet

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Il alterne des temps d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'acquisition en entreprise de compétences en relation avec le métier envisagé.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de ses bénéficiaires par l'acquisition d'une qualification mais également par l'intégration ou la réintégration dans un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles RNCP ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou inter-branche (CQPI).



## 22.2. Contrat de professionnalisation à titre expérimental

À titre expérimental, des contrats de professionnalisation peuvent être conclus en vue d'acquérir des compétences définies par l'entreprise et l'OPCO, en accord avec le salarié.

Les parties signataires renvoient à la CPNEFP le soin de préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

## 22.3. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert selon des dispositions particulières aux publics « spécifiques » :

- personnes âgées de 16 à 25 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 ;
- demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge ;
- bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active [RSA], allocation de solidarité spécifique [ASS] ou allocation aux adultes handicapés [AAH]) ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

## 22.4. Nature du contrat et durée de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

### Durée de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut néanmoins être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées définie par la CPNEFP, l'exige, la liste des qualifications concernées étant régulièrement mise par la CPNEFP et pour les publics visés par les dispositions légales en vigueur :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale 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 ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

Cette durée peut également être augmentée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques (personnes âgées de 16 à 25 ans révolus 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, demandeurs d'emploi longue durée, bénéficiaires de minima sociaux et personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion).

## Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;
- de la maladie ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- de la défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

### 22.5. Nature et durée de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à la qualification professionnelle visée.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Les pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

### 22.6. Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic, et/ou selon les cas du salaire minimum conventionnel, déterminé par les dispositions réglementaires en vigueur.

Dans leur volonté d'encourager le développement de l'alternance, les parties signataires décident d'augmenter de 5 points chaque pourcentage déterminé, pour chaque catégorie de bénéficiaire, par les dispositions réglementaires en vigueur.

### 22.7. Prise en charge par l'opérateur de compétences

Donnent lieu en priorité à prise en charge de l'OPCO les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les diplômes CAP, BEP, Bac pro, BTS, licenciés professionnelles inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles, à l'exclusion des certificats de qualification professionnelle tels qu'ils résultent des dispositions de la convention collective nationale ;
- le titre professionnel de « conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur » délivré par le ministère chargé de l'emploi ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCO de la branche.

Cette liste peut être modifiée et actualisée par la CPNEFP.

La prise en charge par l'OPCO des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCO, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCO au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs de moins de 50 salariés au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les parties signataires demandent à l'OPCO désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

## **22.8. 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 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 23 | Accueil et suivi des alternants : la fonction tutorale**

Pour chaque alternant, un tuteur/maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les volontaires pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. L'employeur veille à ce que les tuteurs bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.

Les parties signataires considèrent que l'exercice de la fonction tutorale – entendue comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage – doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats en alternance et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

### **23.1. Désignation**

L'exercice de la fonction tutorale se fait sur la base du volontariat.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/maître d'apprentissage avec les objectifs de l'action de formation.

Sont réputés remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- les personnes justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le tuteur doit quant à lui justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un tuteur/maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation.

### **23.2. Missions**

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le CFA auprès duquel l'alternant suit la formation théorique ;
- et, le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur/maître d'apprentissage est informé des actions de formation (contenu, processus, etc.) réalisées par l'organisme de formation.

Une fois par an, l'entreprise présente au CSE le bilan des actions qui ont été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

### **23.3. Exercice de la fonction tutorale**

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés en alternance, le tuteur/maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire, dans le cadre de ces horaires de travail.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs/maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation et des apprentis.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur/maître d'apprentissage.

Le tuteur/maître d'apprentissage salarié ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 3 salariés. L'employeur non salarié ne peut exercer de fonction tutorale simultanément à l'égard de plus de 2 salariés.

### **23.4. Formation**

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction, organisée par l'opérateur de compétences.

Ces formations sont prises en charge par l'OPCO dans la limite des fonds disponibles.

### **23.5. Valorisation du tutorat**

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, celui-ci sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

### **23.6. Prise en charge par l'OPCO**

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, ainsi que la formation, peuvent être prises en charge, selon les dispositions légales et réglementaires et dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCO.

## **Chapitre VII Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

### **Article 24 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le nouveau cadre légal de la formation professionnelle, issu notamment de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit de nombreuses dispositions, notamment en matière de financement des dispositifs d'accès à la formation ainsi que de services de proximité assurés par l'opérateur de compétences, dont le bénéfice est réservé aux seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires conviennent en conséquence que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail. En tout état de cause, elles veilleront à ce que les services et outils de la branche mis à disposition des entreprises soient adaptés à toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs.

## **Dispositions finales**

### **Article 25 | Date d'entrée en vigueur. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée limitée de 2 ans à compter de la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Il sera ensuite reconduit tacitement pour une période de 3 années supplémentaires.

Une dénonciation de l'accord pourra être effectuée avec un délai de prévenance de 3 mois tant que l'accord est à durée déterminée.

Au bout de 5 années, l'accord devient un accord à durée indéterminée. Le présent accord peut alors être dénoncé, en tout ou partie, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant des accords visés à l'article préliminaire.

### **Article 26 | Suivi**

Les organisations signataires du présent accord confient à la CPNEFP le soin d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

À cette fin, la CPNEFP se réunit dans un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 27 | Revoyure**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

### **Article 28 | Révision**

Dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant, notamment en cas de modification législative majeure.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet de modification des stipulations concernées.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

### **Article 29 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-14 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

### **Article 30 | Dépôt et notification**

Le présent accord est déposé auprès des services de la direction générale du travail, après notification à l'ensemble des organisations représentatives par la FNB.

### **Article 31 | Demande d'extension**

Conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)