

**Accord du 24 mai 2023**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2450239M

IDCC : 2372

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

**SDD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**CAT ;**

**F3C CFDT ;**

**SUD PTT ;**

**FO SNEP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires s'accordent sur l'importance qu'elles attachent à la formation professionnelle, dans le nouveau contexte législatif issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le présent accord est notamment conclu dans le prolongement de l'ANI du 22 février 2018 relatif à la formation professionnelle.

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

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

Il prévoit en outre un certain nombre de moyens permettant aux salariés des entreprises de la branche de développer des connaissances, des compétences, des savoir-faire et des qualifications leur conférant les capacités d'adaptation aux évolutions des métiers et

des emplois. Ces moyens de formation permettent ainsi de réaliser la nécessaire convergence entre les besoins de développement économique des entreprises et les aspirations des salariés en termes d'évolution de leurs connaissances, compétences, aptitudes professionnelles et de promotion sociale.

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

## **Titre I<sup>er</sup> Champ d'application**

Le présent accord s'applique dans l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin à l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés à l'article 2 chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions communes » de la convention collective nationale des entreprises de distribution directe, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française, sous le code NAF 73.11Z et/ou 73.12Z.

## **Titre II Les orientations de la formation professionnelle privilégiées par la branche**

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

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

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

### **Article 1<sup>er</sup> | Les publics spécifiques**

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

- les salariés pour lesquels seraient identifiés des besoins de formation afin de remplir l'objectif des entreprises en matière d'égalité hommes-femmes, tel que rappelé au chapitre 4 du titre III du présent accord ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés ;
- les salariés visés par une mesure impliquant un changement de métier et ceux nouvellement promus à des fonctions d'encadrement ;
- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle et se trouvant en difficulté pour le maintien dans leur emploi, ainsi que les salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant bénéficié d'aucune évolution de carrière ;
- les salariés venant d'achever un mandat syndical de plus de cinq (5) ans et ne reprenant pas de mandat, ou assumant un mandat depuis plus de cinq (5) ans et qui reprennent de façon plus importante leur activité professionnelle dans l'entreprise, et pour lesquels une formation de remise à niveau professionnelle est rendue nécessaire ;

- les salariés n’ayant pu accéder au cours des trois (3) dernières années civiles à une action de formation reconnue au titre de la formation professionnelle continue.

## **Article 2 | Les orientations privilégiées de formation**

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

- renforcer la maîtrise des savoirs fondamentaux (lire, écrire, interpréter, comptabiliser) et le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
- permettre la maîtrise des évolutions technologiques et des modes d’organisation du travail ;
- développer les aptitudes au management et former les personnels ayant des responsabilités d’animation et/ou d’encadrement ;
- favoriser les moyens de reconversion du personnel dans l’objectif de préserver l’emploi.

Ces orientations privilégiées de formation sont examinées régulièrement, au regard notamment des informations et études traitées au sein de l’observatoire des métiers et des qualifications créé à l’article 12 du titre IV du présent accord, au niveau de la branche professionnelle, dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle. Elles doivent inspirer, dans toute la mesure du possible et en tenant compte des particularités de chaque entreprise, le plan de développement des compétences établi conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

## **Titre III L’accès des salariés à la formation**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Information et orientation du salarié tout au long de sa vie professionnelle**

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

## **Article 3 | Orientation et évolution professionnelles des salariés**

### **Confidentialité**

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

### **3.1. L’entretien professionnel**

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

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

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

### 3.1.1. Mise en œuvre

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

Il porte notamment pour le salarié sur :

- ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- ses possibilités d'accès à la formation ;
- les utilisations possibles de son compte personnel de formation, y compris dans le cadre d'une situation d'incapacité ;
- ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Chacun des entretiens professionnels menés tous les deux ans par l'employeur donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

### 3.1.2. Gestion de parcours sur 6 ans

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

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

Il est remis au salarié un passeport orientation formation.

### 3.1.3. Application de l'abondement dit « correctif »

Dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours des 6 années mentionnées ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux ans et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, l'employeur en application de l'article L. 6323-13 du code du travail est tenu de financer un abondement au compte personnel de formation (CPF) de l'intéressé, de 3 000 euros.

## 3.2. Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service accessible à tout actif, et notamment aux salariés de la branche de la distribution directe, ainsi qu'aux ex-CDD de la branche devenus demandeurs d'emploi.

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre par un opérateur désigné par l'État et se structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne, et d'un accompagnement personnalisé. Ce service est gratuit pour le bénéficiaire.

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 préciser 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 4 | *La validation des acquis de l’expérience (VAE)***

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l’obtention d’une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L’employeur accorde 18 heures en plus des 24 heures prévues par loi au titre du congé VAE.

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE et s’engagent à développer l’information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif de VAE et à en favoriser l’accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d’une démarche individuelle. À cet effet, les parties confient à la CPNE le soin de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche.

#### **Article 5 | *L’information sur la formation professionnelle dans les entreprises***

Les parties signataires souhaitent que sous l’impulsion de la CPNE et avec l’aide de l’Afdas, en qualité d’opérateur de compétences de la branche professionnelle, une politique ambitieuse d’information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises.

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

En particulier, les entreprises de distribution directe devront mettre en place des procédures d’information de leurs salariés, sur leurs différents droits à formation, l’existence de l’Afdas et les modalités à suivre pour bénéficier de la formation. Les parties signataires incitent les entreprises à adapter leurs procédures d’information aux différents types de population salariée.

En tout état de cause, les parties signataires rappellent aux employeurs la nécessité d’informer dans les conditions en vigueur les salariés en contrat à durée déterminée de leurs droits en matière de formation professionnelle, notamment au moyen du bordereau individuel d’accès à la formation (BIAF).

### **Chapitre 2 Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle**

#### **Article 6 | *Le plan de développement des compétences de l’entreprise***

##### **6.1. Principes**

Le projet de plan de développement des compétences est élaboré annuellement ou si un accord d’entreprise le prévoit, tous les trois ans. Il constitue le document de référence de l’entreprise en matière de formation professionnelle et tient compte des orientations de la

formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité social et économique a eu à délibérer ainsi que des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité social et économique émet un avis sur l'exécution du plan de l'entreprise concernant l'année précédente et l'année en cours et également sur le projet de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur.

Il présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre, dans le cadre notamment, de sa stratégie et des impacts sur les activités, les métiers, les emplois, les qualifications et les compétences.

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

Pour ce faire, les parties signataires incitent, les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNE en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévus par l'article 14 du présent accord.

Les parties signataires rappellent :

- que les institutions représentatives du personnel compétentes sont informées et/ou consultées, lorsqu'elles existent, sur le plan de développement des compétences dans les conditions prévues par la loi ;
- qu'afin de permettre aux membres du comité social et économique et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique trois (3) semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions législatives. Le comité doit être consulté en cours d'année lorsque l'entreprise prend des décisions importantes en matière de formation professionnelle. Des documents sont également communiqués aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité, lorsqu'il y en a.

## **6.2. Information des salariés**

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

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

Conformément aux dispositions légales (articles L. 6321-1 et suivants du code du travail), les modalités de départ en formation des salariés dans le cadre du plan de développement des compétences dépendent du caractère obligatoire ou non de l'action de formation suivie :

- les actions de formation obligatoires ou nécessaires sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (art. 6.3.1) ; elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;

- les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires (art. 6.3.2) constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

### 6.3.1. Les actions conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction

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

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

### 6.3.2. Les actions ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction

Les actions de formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction au sens du 6.3.1 constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien de la rémunération, en vertu de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Deux exceptions sont prévues à cette règle.

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

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

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

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

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

Pour cette seconde exception, l'accord écrit du salarié est requis. Il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

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

Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article, ce maintien tient compte de la moyenne des rémunérations brutes variables versées au titre des douze (12) derniers mois précédant la date de départ en formation pour les salariés dont la rémunération variable est payée sur une base mensuelle.

## Article 7 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, quelle que soit la nature de son contrat de travail, d'un compte personnel de forma-



tion qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

## 7.1. Acquisition des droits

Tout salarié acquiert à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au titre du compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 euros par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros. Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), ainsi que pour les travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH, ATMP...) qui ont communiqué leur qualité de BOE à leur employeur, le montant annuel du crédit CPF est majoré de 300 euros, portant ainsi le crédit à 800 euros par an (plafonné à 8 000 euros).

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée), les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la Caisse des dépôts et consignations sur la base de la déclaration sociale nominative.

### 7.1.1. Reliquat d'heures de DIF

Lorsqu'une formation est réalisée dans le cadre du CPF, les droits acquis et non utilisés au titre du DIF sont mobilisés en premier lieu (à condition que le salarié ait réalisé l'enregistrement des heures en reliquat avant la date butoir du 30 juin 2021) et sont, le cas échéant, complétés par les droits inscrits sur le CPF.

### 7.1.2. Gestion de l'abondement correctif du CPF

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations pour chaque salarié, à temps plein et à temps partiel bénéficiant de l'abondement correctif lorsque les dispositions de l'article 3.1.3 du présent accord relatif à la gestion des parcours professionnels sur six ans n'ont pas été satisfaites, une somme de 3 000 euros qui vient abonder le compte du salarié concerné.

## 7.2. Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les 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 cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

### **7.3. Mobilisation du CPF**

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

### **7.4. Prise en charge des frais de formations et de la rémunération**

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

### **7.5. Abondements**

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

En outre, l'opérateur de compétences sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de cinquante salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés » constituée au titre de la contribution légale.

Le CPF peut également être abondé par le salarié notamment par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention.

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

## 7.6. L'utilisation particulière du CPF en vue d'un projet de transition professionnelle

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel remplace le dispositif du congé individuel de formation (CIF) par le CPF de transition professionnelle. Prévu aux articles L. 6323-17-1 à L. 6323-17-6 du code du travail, le CPF de transition professionnelle permet au salarié de suivre une action de formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le projet du salarié doit être validé par les associations de transition pro (ATPro), qui apprécient la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

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

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

La rémunération, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie dans le cadre du PTP sont pris en charge par l'ATPro.

### Article 8 | *Le contrat de professionnalisation*

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

#### 8.1. Principes

Le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec les qualifications recherchées.

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

#### 8.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de seize (16) à moins de vingt-six (26) ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale, en vue d'accéder à une qualification reconnue selon les objectifs et priorités visés à l'article 8.3 ci-après ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six (26) ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique ou allocation aux adultes handicapés) ou d'un contrat unique d'insertion.

#### 8.3. Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation permet de préparer l'obtention :

- d'un diplôme d'État ou d'un titre inscrit au RNCP ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'un titre à finalité professionnelle de la branche figurant sur la liste établie par la CPNEFP et enregistrée dans le répertoire national des certifications (RNCP) ;
- d'une qualification retenue dans une convention collective nationale.

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

#### 8.4. Modalités

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

Les parties signataires conviennent, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, d'allonger cette durée jusqu'à vingt-quatre (24) mois dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à quatre cent (400) heures.

Les contrats de professionnalisation comportent des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre dans les conditions légales d'une durée minimale comprise entre 15 % (quinze pour cent) et 25 % (vingt-cinq pour cent) de la durée du contrat de professionnalisation sans être inférieure à 150 (cent cinquante) heures.

## 8.5. Contrat de professionnalisation et temps de travail

Le coût pédagogique et les frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation peuvent donner lieu à prise en charge par l'Afdas à hauteur d'un taux forfaitaire. L'Afdas assure en priorité le financement des actions correspondant aux publics concernés et aux formations définis respectivement aux articles 8.2 et 8.3 du chapitre 3 du présent accord.

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

	Titulaires au minimum d'un baccalauréat professionnel, ou d'un titre ou d'un diplôme de même niveau	Autres
Moins de 21 ans	65 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	55 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie
21-25 ans	80 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	70 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie
26 ans et plus	85 % du salaire minimum mensuel du niveau de la catégorie	

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

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

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

## 8.6. Le développement de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation

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

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

La mission du tuteur consiste à :

- accueillir, aider, informer et guider les salariés pour lesquels il exerce son tutorat ;
- organiser avec les salariés concernés leur activité et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

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

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

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

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

## **Article 9 | La reconversion ou promotion par alternance**

### **9.1. Objet**

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

Elle permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui que le salarié détient au moment de sa demande de reconversion ou promotion par alternance.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail (grade de la licence).

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents. Elle peut venir en complément des autres dispositifs de formation existants.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les actions de formation qui permettent l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée au RNCP ;
- qui ouvre droit à un CQP de branche, ou à un CQP interbranche ;
- reconnue par une convention collective nationale.

Une qualification reconnue par une convention collective nationale aboutit à un positionnement identifié dans la classification de ladite convention collective nationale.

À l'issue de la formation, l'organisme de formation doit remettre au salarié un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances acquises.

### **9.2. Durée de la reconversion ou promotion par alternance et durée de la formation**

La durée de la reconversion ou promotion par alternance est identique à celle de l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation telle que définie à l'article 11.4 du présent accord.

La durée de la formation réalisée dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance est identique à celle de la formation réalisée dans le cadre du contrat de professionnalisation telle que définie à l'article 8.4 du présent accord.

### 9.3. Modalités de mise en œuvre et temps de travail

La reconversion ou promotion par alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur. Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO compétent.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans la limite :

- de trente heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

### 9.4. Tutorat

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales, l'employeur désigne pour chaque salarié en reconversion ou promotion par alternance, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Dans ce cas, les dispositions de l'article 8.6 du présent accord sont applicables.

### 9.5. Financement des formations dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance

Les formations réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance sont financées par l'Afdas au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels visés à l'article 13.3 du présent accord ou avec le plan de développement des compétences de l'entreprise.

## Chapitre 4 Accès à la formation et égalité professionnelle

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

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

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

À cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article 12 du titre IV du présent accord assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche.

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



Les parties signataires soulignent également l'importance qu'elles attachent aux négociations sur l'égalité professionnelle qui doivent se dérouler dans les entreprises de la branche.

## **Titre IV Le rôle des interlocuteurs de la branche et des institutions représentatives du personnel dans les entreprises**

### **Article 10 | *Le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)***

Au-delà des missions qui lui sont confiées par la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la distribution directe (CPNEFP) examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire prospectif des métiers et qualifications institué à l'article 12 du titre IV du présent accord.

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

La CPNEFP a en outre pour mission de :

- rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation existants et notamment sur le contenu du présent accord (cf. titre III, chapitre 1<sup>er</sup>) et assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre ;
- examiner les conditions dans lesquelles les petites et moyennes entreprises sont informées, et notamment les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dispositifs en vigueur au sein de la branche professionnelle en matière de formation professionnelle (cf. titre III, article 5) ;
- développer le dispositif de la VAE au sein de la branche (cf. titre III, article 4) ;
- suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et proposer des axes d'amélioration à l'Afdas (cf. titre III, article 9.4) ;
- analyser les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et élaborer, à partir de ses résultats, des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- rendre un avis sur le programme d'activité de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (cf. titre IV, article 12) ;
- créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ou toutes autres formes de certifications professionnelles propres aux métiers de la branche.

### **Article 11 | *Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans les entreprises***

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant de son champ d'application.

Le comité social et économique est consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.



À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle qui porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences a pour support de préparation une base de données économiques et sociales.

Cette dernière, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Elle est accessible en permanence aux membres du comité social et économique et aux délégués syndicaux.

Les informations relatives à la formation traitées dans la base de données le sont notamment dans le cadre des thèmes suivants :

- l'investissement social (emploi, formation professionnelle) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. Leur contenu est déterminé par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.

En vue de cette consultation, l'employeur met notamment à la disposition du comité social et économique :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Le contenu de ces informations est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Les membres du comité reçoivent des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;

- d’étudier les moyens permettant de favoriser l’expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d’étudier les problèmes spécifiques concernant l’emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d’entrée en vigueur prévues par la loi ou les décrets qui les régissent.

## **Article 12 | *L’observatoire prospectif des métiers et des qualifications***

Les changements structurels qui interviennent, notamment dans le cadre de réorganisations dans les entreprises de la branche, entraînent une transformation continue des métiers et peuvent faire appel à des qualifications nouvelles que les parties signataires souhaitent être en mesure d’anticiper.

Pour ce faire, la branche a mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles dénommé « Observatoire des métiers de la distribution directe », conformément aux dispositions de l’article 10 du titre IV du présent accord relatif aux missions de la CPNEFP.

Dans le cadre de cet observatoire, un comité paritaire de pilotage est créé, lequel est constitué de deux (2) collèges, l’un formé de représentants de syndicat professionnel d’employeurs (SDD) signataire du présent accord, et l’autre de représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national, également signataires du présent accord.

L’observatoire des métiers de la distribution directe est domicilié à l’Afdas.

### **12.1. Missions de l’observatoire**

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

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

- de suivre l’évolution des métiers, compétences et aptitudes de manière régulière au moyen d’études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d’ajustement en termes de formation et d’égalité professionnelle précisées dans les priorités de la branche ;
- de fournir des données et des préconisations permettant :
  - la définition, par la CPNEFP, des priorités de formation professionnelle de la branche ;
  - l’établissement, par la CPNEFP, des listes des diplômes, titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique de l’emploi ;
  - la définition des axes de développement de la formation professionnelle retenus tous les trois (3) ans par les signataires du présent accord ;
- d’établir un rapport annuel et de le communiquer tant auprès des organisations syndicales d’employeurs et de salariés et de leurs mandants, qu’auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires scientifiques, d’autres observatoires ou toutes autres structures nationales et internationales, dans l’objectif d’animer la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective.

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

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

## 12.2. Comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux collèges constitués respectivement de :

- représentants du syndicat de la distribution directe ;
- représentants des syndicats de salariés, soit au minimum un représentant par organisation syndicale représentative au niveau national et signataire du présent accord, signataires du présent accord de branche, comme mentionné ci-avant.

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

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- il établit annuellement le programme de travail et prépare le budget prévisionnel correspondant ;
- il garantit la méthodologie et la représentativité des études et des actions à mettre en œuvre et préconise un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- il décide, le cas échéant, de la création de groupes de travail, leur assigne des objectifs tout en suivant l'évolution de leurs travaux ;
- il valide les documents produits et donne son avis sur la politique de publication et de diffusion des résultats ;
- il arrête les modalités de communication de l'observatoire.

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

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

## 12.3. Moyens

Les ressources financières dont dispose l'observatoire sont celles affectées annuellement par l'Afdas.

En effet, les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en privilégiant les approches multibranches couvrant tout ou partie du champ professionnel de l'opérateur de compétences, font partie des frais de gestion de l'OCPO et figurent à ce titre dans la convention triennale d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'Afdas.

# **Titre V Le financement de la formation professionnelle**

## **Article 13 | Contribution des entreprises**

Les contributions des entreprises pour le financement de la formation professionnelle sont collectées par l'Urssaf et, à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard, par l'OPCO.

### 13.1. Assiette des contributions

L'assiette des contributions est le revenu d'activité entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis ainsi que les rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 *bis* L du code général des impôts.

### 13.2. Contributions au titre de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,60 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,08 % de la même assiette.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

### 13.3. Contribution conventionnelle

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

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à :

- 0,45 % de la masse salariale du personnel pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 0,05 % de la masse salariale pour les entreprises de 11 et plus.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions (abondement CPF, plan de développement des compétences, alternance...) bénéficiant aux entreprises et salariés de la branche distribution directe, au sein de l'Afdas, et restent entièrement acquis à la branche. Ils sont gérés au sein d'une commission paritaire propre à la branche.

### 13.4. Contributions volontaires

Toutes les entreprises quel que soit leur effectif (–11/+ 11) de la branche de la distribution directe ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'Afdas, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui leur incombent.

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

### 13.5 Entreprises ayant franchi le seuil de 11 salariés

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord ayant atteint ou franchi le seuil de 11 salariés versent à l'Afdas les contributions dues au titre des entreprises de 11 salariés et plus (1 % ainsi

que la contribution conventionnelle à hauteur de 0,05 %) à l'issue d'une période de 2 ans suivants le franchissement du seuil. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

## **Article 14 | Instance paritaire au sein de l'Afdas**

### **14.1. La désignation de l'opérateur de compétences de la branche**

La branche de la distribution directe a désigné l'OPCO notamment compétent dans le champ du secteur de la distribution directe dénommé, à la date de la désignation, l'Afdas.

### **14.2. Le pôle paritaire sectoriel communication et industries créatives**

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

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

### **14.3. La commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles**

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

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCO. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie par le présent accord.

Elle a donc pour missions :

- de préciser les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle prévue à l'article 13.3 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'OPCO compétent, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

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

## **Titre VI Effets du présent accord sur les dispositions conventionnelles antérieures**

## **Article 15 | Avenant à la convention collective**

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

## **Titre VII Dispositions finales**

### **Article 16 | Adhésion**

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

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

### **Article 17 | Le suivi de l'accord**

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

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

### **Article 18 | Durée. Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature. Le présent accord est déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **Article 19 | Révision**

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une procédure de révision peut être engagée selon les mêmes conditions par toute organisation syndicale de salariés représentative ou toute organisation professionnelle d'employeurs représentative.

### **Article 20 | Dénonciation**

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

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès

des services du ministère du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

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

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

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

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 (trois) mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucune modification ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2222-5 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé ;

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

## **Article 21 | Extension**

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

*Fait à Paris, le 24 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe** Glossaire

**Afdas** : opérateur de compétences agréé pour les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement.

**AGEFIPH** : association gestion du fond professionnel insertion des personnes handicapées

**ANI** : accord national interprofessionnel.

**Bac** : baccalauréat.

**BIAF** : bordereau individuel d'accès à la formation.

**BTS** : brevet de technicien supérieur.

**CDI** : contrat à durée indéterminée.

**CDD** : contrat à durée déterminée.

**CNCP** : commission nationale de la certification professionnelle.

**CPNEFP** : commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.

**CQP** : certificat de qualification professionnelle.

**CQPI** : certificat de qualification interprofessionnelle.

**CEP** : conseil en évolution professionnelle.

**CPF** : compte personnel de formation.

**CUI** : contrat unique d'insertion.

**CSE** : comité social et économique.

**DIF** : droit individuel à la formation.

**DP** : délégué du personnel.

**DUT** : diplôme universitaire de technologie.

**DROM** : départements et régions d'outre-mer.

**FPC** : formation professionnelle continue.

**IRP** : instances représentatives du personnel.

**JORF** : *Journal officiel* de la République française.

**NAF** : nomenclature des activités françaises.

**OPCO** : opérateur de compétences.

**PTP** : projet de transition professionnelle.

**RNCP** : répertoire national des certifications professionnelles.

**Smic** : salaire minimum interprofessionnel de croissance.

**VAE** : validation des acquis de l'expérience.