

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

**AVENANT N° 79 DU 16 OCTOBRE 2019
PORTANT MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN
MATIÈRE DE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Préambule

La branche du commerce de détail à prédominance alimentaire fait face à d'importantes mutations, affectant de manière significative son modèle économique. Dans ce contexte, les compétences des salariés représentent un enjeu essentiel, tant au regard de la nécessaire compétitivité des entreprises que de l'adaptation de tous aux évolutions en cours. La formation professionnelle constitue un outil majeur pour y parvenir.

Après le travail mené conjointement avec d'autres branches du commerce dans la transformation du FORCO en Opcommerce et celui mené dans le cadre de la CPNE pour la détermination des montants de prise en charge des contrats d'apprentissage, le présent accord représente le premier volet dans l'adaptation de la convention collective de branche aux modifications résultant de la loi du 5 septembre 2018, résultant de la nécessité de donner une visibilité aux entreprises et à leurs salariés sur les points qu'il comporte.

Si les évolutions du compte personnel de formation peuvent permettre une plus grande autonomie du salarié dans la construction de son parcours professionnel, elles peuvent aussi aboutir à des logiques parallèles entre le plan de développement des compétences et la formation à l'initiative du salarié y compris dans des cas où la conjugaison des moyens permettrait au contraire une co-construction bénéficiant au salarié comme à l'entreprise. L'entretien professionnel constitue dans ce cadre un moment privilégié de réflexion partagée, dont les parties signataires invitent employeurs et salariés à se saisir pleinement, en particulier au regard des possibilités ouvertes par le présent accord de meilleure adaptation à la variété des parcours professionnels.

Les parties signataires conviennent de mener sans délai les discussions relatives aux autres aspects de la réforme, dans la perspective de finaliser sa mise en œuvre à l'échelle de la branche.

Article 1^{er} – DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) : Modification de l'article 12-12 de la CCN

L'article 12-12 de la CCN est remplacé par les dispositions suivantes :



« ARTICLE 12-12. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

12-12.1. Principe et objectif

Depuis le 1er janvier 2015, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui lui permet de bénéficier, à son initiative, de formations contribuant au développement de ses compétences et de ses qualifications, ou à l'acquisition d'un premier niveau de qualification.

Ce compte intègre les heures de droit individuel à la formation (DIF) acquises antérieurement à 2015 et non utilisées, si celles-ci y sont inscrites par leur titulaire avant le 31 décembre 2020.

12-12.2. Alimentation du compte

Conformément aux dispositions légales, le compte, géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, est alimenté par les versements réalisés par les employeurs au titre de la contribution formation professionnelle collectée par les opérateurs de compétences, auxquels la loi du 5 septembre 2018 a prévu de substituer l'URSSAF à compter du mois de janvier 2021 :

- Le compte de chaque salarié est crédité de 500 € par an, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €, au prorata pour les salariés ayant effectué une durée de travail sur l'année inférieure à la moitié de la durée légale de 1607 heures.
- La somme de 500 € est portée à 800 €, et le plafond porté à 8 000 €, selon les mêmes règles de prorata, pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme correspondant au CAP, un titre professionnel enregistré à ce niveau au RNCP, ou une certification reconnue par une CCN de branche, ainsi que pour les travailleurs handicapés.

Pour l'alimentation du compte, les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont légalement considérées comme des périodes de présence.

12-12.3. Gestion du compte personnel de formation

Chacun des salariés de la branche a connaissance des sommes créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit (www.moncompteactivité.gouv.fr).

FL
AH
CO

Ce service dématérialisé lui permet également de consulter les certifications éligibles, et de créer son dossier de formation, et plus généralement de disposer d'une aide à la construction de son projet professionnel.

12-12.4. Certifications éligibles au compte personnel de formation

Les salariés ont légalement accès, via leur compte personnel de formation, à l'ensemble des certifications enregistrées au Registre national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique, ainsi qu'à un certain nombre d'actions ou dispositifs, selon le cas échéant des règles et conditions propres à chacun d'eux et précisées sur le site moncompteactivité, et notamment dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), d'un bilan de compétences, du permis de conduire, ou d'une création ou une reprise d'entreprise.

12-12.5. Modalités de mobilisation du compte personnel de formation

12-12.5.1. Mobilisation du CPF hors temps de travail

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation en totalité en dehors de son temps de travail y procède librement. Aucune information ni autorisation de l'employeur n'est requise, sauf si le salarié souhaite bénéficier d'abondement de la part de l'entreprise (voir § 12-12.6).

Le salarié peut néanmoins s'il le souhaite en informer son employeur, notamment si ses horaires de travail ne sont pas fixes, afin d'examiner en commun comment ses horaires de travail et de formation peuvent s'articuler.

12-12.5.2. Mobilisation du CPF sur le temps de travail

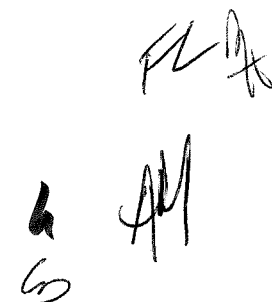
a) Procédure

Le salarié souhaitant mobiliser son CPF en totalité ou en partie sur son temps de travail en bénéficiant d'un maintien de rémunération de la part de l'employeur doit solliciter l'accord de celui-ci en l'informant de la formation concernée, du calendrier de la formation, du prestataire et du lieu de la formation.

La demande du salarié doit être effectuée au minimum 60 jours calendaires avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à 6 mois, et au minimum 120 jours calendaires avant, lorsque la formation envisagée est d'une durée d'au moins 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation en totalité de la demande.



b) Cas de mobilisation de plein droit du CPF sur le temps de travail

Par exception, les partenaires sociaux signataires conviennent que l'autorisation d'absence rémunérée est de droit dans le cadre des utilisations suivantes du compte :

- Pour les salariés titulaires au plus du CAP ou d'une certification équivalente (niveau 3 de la nouvelle classification 2019 des niveaux de certification) : lorsqu'ils souhaitent mobiliser leur CPF pour une évaluation Cléa (socle de compétences et de connaissance), ou pour une formation dont l'évaluation a démontré la nécessité pour l'obtention du certificat Cléa ;
- Pour les salariés titulaires au plus du baccalauréat, ou d'une certification de niveau équivalent (certification détenue au plus égale au niveau 4 de la nouvelle classification 2019 des niveaux de certification), lorsqu'ils souhaitent mobiliser leur CPF dans le cadre d'une évaluation ou formation Cléa numérique, ou pour une formation dont l'évaluation Cléa numérique a montré la nécessité pour l'obtention du certificat ;

La demande du salarié doit être présentée conformément à la procédure décrite au a) ci-dessus. L'accord de l'employeur reste requis sur le choix du prestataire et le lieu de la prestation.

Afin de faciliter la mise en œuvre des présentes dispositions, les employeurs sont invités à examiner la possibilité de prise en charge des frais annexes (déplacement, hébergement), selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

L'absence est considérée comme une période de travail effectif pour les droits du salarié (acquisition des droits à congés, ancienneté, calcul de la prime annuelle,...).

12-6. Abondements

Au sens des dispositions de la présente convention, l'abondement du CPF désigne le fait pour l'employeur de verser une somme supplémentaire au crédit du salarié dans le cadre du financement d'une utilisation du CPF.

Le salarié souhaitant mobiliser son CPF en totalité en dehors de son temps de travail mais qui ne dispose pas sur son compte du montant suffisant pour le paiement des frais pédagogiques, peut solliciter un abondement auprès de son employeur, visant à prendre ceux-ci en charge pour leur fraction excédant la valeur de son compte.

Cet abondement est de droit et ne peut en conséquence être refusé par l'employeur, dans la limite d'un montant égal à 50 % des droits inscrits sur le compte, lorsque la mobilisation du CPF intervient :

- dans le cadre d'un CQP de la branche, ou d'un CQPI pour lequel la branche est partie prenante,
- dans le cadre d'un bilan de compétences.

Afin de ne pas pénaliser le salarié mobilisant son CPF de manière fractionnée sur deux années successives, notamment dans la perspective d'acquisition de différents blocs de compétences de CQP ou d'un bilan de compétences précédant ou succédant à tout ou partie d'un ou plusieurs CQP, et faciliter ainsi la construction de parcours professionnels, le salarié informe l'employeur de ce choix de fractionnement dès la première des mobilisations, auquel cas le plafond d'abondement au titre de l'ensemble des actions de ce parcours est égal au total à 50 % de la somme inscrite au compteur avant la première des mobilisations successives. L'abondement est ensuite effectué au moment du paiement de chacune des formations le nécessitant.

L'abondement est également de droit, selon les mêmes règles de calcul et de fonctionnement, lorsque l'autorisation d'absence rémunérée est de plein droit en application de l'article 12-12.5.2 ci-dessus.

L'abondement de l'employeur, à titre obligatoire en application des présentes dispositions ou à titre facultatif, implique de requérir son accord sur le choix du prestataire et du lieu de réalisation de la prestation.

L'abondement de l'employeur est exclusivement affecté au financement de la prestation qui y a ouvert droit ; en cas de report de la prestation, l'abondement sera soit restitué à l'employeur soit bloqué dans l'attente de la réalisation de la prestation, dans la limite de 12 mois, et selon les conditions générales du CPF en vigueur, complétées si nécessaire par accord de branche une fois ces conditions connues en totalité ; en cas d'annulation de la prestation, la somme est restituée à l'entreprise.

Les présentes dispositions ne font pas obstacle à la possibilité d'abondements dans le cadre d'autres utilisations du CPF, sur le temps de travail ou en dehors de celui-ci, ni à la possibilité d'abondement au-delà de la limite de 50 % . »

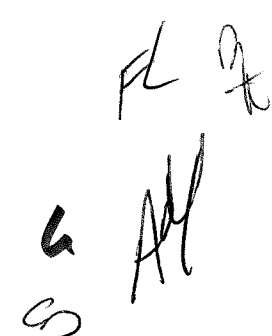
Article 2 – DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : Modification de l'article 12-11 de la CCN

L'article 12-11 de la CCN est remplacé par les dispositions suivantes :

« ARTICLE 12-11. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

12-11.1. Objet de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour objet l'examen des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, et comporte des informations relatives au conseil en évolution professionnelle, à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du compte personnel de



formation du salarié, au crédit annuel résultant des versements de l'employeur et aux abondements qu'il est susceptible de financer en sus de ce versement.

L'entretien professionnel ne se confond pas avec l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, ayant pour objet l'évaluation du travail du salarié ; en revanche, afin de faciliter la tenue des entretiens, ceux-ci peuvent avoir lieu à la suite l'un de l'autre.

En application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, le salarié est à l'occasion de son embauche informé de l'existence de cet entretien et de sa périodicité ci-après.

12-11.2. Périodicité de l'entretien professionnel et modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié

Dans le cadre de la présente convention collective, l'entretien professionnel doit avoir lieu en moyenne tous les deux ans, de telle sorte que pour chaque période de six années civiles à compter de son embauche¹, le salarié puisse bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels, espacés d'au moins six mois.

Un entretien professionnel est de droit, à la demande du salarié, lorsque celui-ci n'en n'a pas bénéficié depuis plus de 24 mois.

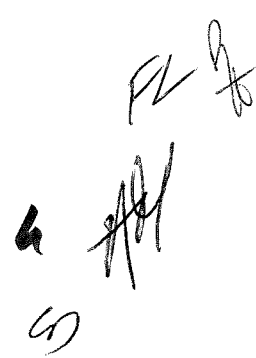
Il est par ailleurs rappelé qu'en application des dispositions légales, un entretien professionnel doit être proposé au salarié après un mandat syndical et au retour de certaines absences (longue maladie, mobilité volontaire sécurisée, congés de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, de solidarité familiale, sabbatique), ou, à l'initiative du salarié, avant sa reprise. En cas de congé de proche aidant ou de solidarité familiale, un entretien doit également avoir lieu avant le départ.

Au terme de chaque période de six années, l'entretien donne lieu à un récapitulatif du parcours du salarié. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, s'il apparaît que le salarié n'a pas bénéficié, sur la période des six années civiles, de trois entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire, ou d'au moins deux entretiens professionnels et d'au moins deux actions de formation non obligatoires, son compte personnel de formation est abondé par l'employeur du montant prévu par la législation (3 000 euros à la date du présent accord), et selon les modalités déterminées par les textes (date de versement, non prise en compte pour l'appréciation des plafonds de 5 000 ou 8 000 €,...).

En cas de suspension du contrat de travail (à l'exception des congés payés), le terme de la période de six années est reporté d'autant.

Au sens des présentes dispositions, une action de formation non obligatoire est une action de formation que la loi, la réglementation ou une convention internationale

¹ À titre d'exemple, pour les salariés présents à l'effectif au cours de l'année 2014, cette obligation doit avoir été remplie au 31 décembre 2020.



n'impose pas au salarié comme condition d'exercice de son emploi ou activité professionnelle.

Les actions de formation résultant d'une mobilisation par le salarié de son CPF ne sont pas prises en compte dans ce bilan si l'entreprise n'a pas, en sus de l'alimentation du compte, participé à leur financement sous forme d'abondement du compte et/ou de maintien de rémunération.

À titre transitoire, en application de l'article 7, 1°, de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, pour les bilans intervenant jusqu'au 31 décembre 2020, il peut être justifié, en sus des trois entretiens au cours des six années, de l'accomplissement des obligations prévues antérieurement à la loi du 5 septembre 2018 par l'article L. 6315-1 du Code du travail (soit, plutôt qu'une action de formation non obligatoire, au moins deux mesures parmi les trois suivantes : suivi d'au moins une action de formation, acquisition d'éléments de certification, et progression salariale ou professionnelle).

Cas particulier des embauches en alternance :

Afin de ne pas pénaliser les salariés recrutés dans le cadre de contrats en alternance, qui ont par définition bénéficié d'action de formation dans le cadre du contrat, le décompte des périodes de six années civiles débute à l'issue de la transformation de celui-ci en CDI, ou de la fin de la période de formation en cas de de contrat en alternance en CDI. »

ARTICLE 3 - ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

La loi elle-même ayant prévu en matière de bilan à six ans un régime différent pour les entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu d'ajouter conventionnellement d'autre différence selon la taille de l'entreprise, les exigences d'employabilité et de développement des compétences des salariés étant identiques.

ARTICLE 4 - ENTRÉE EN VIGUEUR – DURÉE – PUBLICITÉ

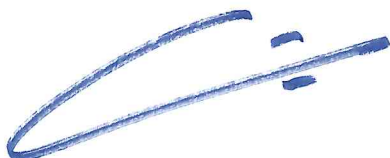
Pour les entreprises adhérentes à la Fédération du Commerce et de la Distribution, le présent accord est applicable à compter de son dépôt auprès de la Direction générale du travail, y compris au sein des DROM (Direction Générale du Travail – Dépôt des accords – 39/43, quai André Citroën – 75902 PARIS cedex 15, et par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr) et, s'agissant des dispositions relatives au compte personnel de formation, pour les demandes intervenant à compter du 1^{er} janvier 2020. À l'égard des entreprises non adhérentes de la FCD, il entre en vigueur à compter de son extension.

ARTICLE 5 - EXTENSION

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la Fédération du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 16 octobre 2019

FEDERATION DU COMMERCE
ET DE LA DISTRIBUTION
12, rue Euler, 75008 PARIS



FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT
14, rue Scandicci, 93508 PANTIN



FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC
74, rue du Rocher, 75008 PARIS



FÉDÉRATION CFTC "COMMERCE, SERVICES
ET FORCE DE VENTE"
34, quai de la Loire, 75019 PARIS



FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE,
DE LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT
263, rue de Paris, 93514 MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES
& DES SECTEURS ANNEXES FO
15 avenue Victor HUGO
92170 VANVES

