

Le Point sur

L'ACCORD DU 24 JANVIER 2023 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LA CCN DES COMMERCE DE GROS N°3044

L'accord du 24 janvier 2023 est le résultat d'une négociation engagée en avril 2021 et fait suite notamment à la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 qui est venue considérablement modifier le champ de la formation professionnelle et a rendu obsolète une grande partie des dispositions de l'accord de branche du 11 mai 2016.

Cet accord, en cours d'extension, signé par la CFDT, la CFTC et FGTA FO prévoit un certain nombre de mesures différentes des dispositions légales.

Ces mesures font l'objet d'un développement dans le présent document.

I. Mesures relatives au contrat de professionnalisation (Article 5)

A. Sur la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation (article 5.3)

L'accord donne la possibilité de prolonger la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation comme suit :

- 24 mois lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux 3 à 7 de l'éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle ;
- 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire de diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux bénéficiaires de minima sociaux et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Nota : ce prolongement n'aurait pas été possible si l'accord ne l'avait pas prévu. En effet, en l'absence d'un tel accord, les contrats de plus de 12 mois ne pourraient ni être signés, ni être pris en charge financièrement par l'Opco.

B. Sur la durée des actions de formation (article 5.3)

L'accord prévoit de porter la durée des actions de formation au-delà de 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans les conditions suivantes :

- si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue
- ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme – classé dans les niveaux 3 à 7 de l'éducation nationale – un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Nota : pour rappel cet allongement était déjà prévu par l'accord du 11 mai 2016.

C. Sur la rémunération des contrats de professionnalisation (article 5.4)

L'accord maintient les rémunérations plus favorables que la loi déjà prévues par l'accord du 11 mai 2016

Les règles applicables restent donc les suivantes :

	Moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
Qualification < à celle d'un bac professionnel	65% du SMIC	80% du SMIC	100% SMIC ou minimum conventionnel s'il est plus favorable
Qualification ≥ à celle d'un bac professionnel	90% du SMIC	100% du SMIC	100 % SMIC ou minimum conventionnel s'il est plus favorable

II. Les mesures relatives au contrat d'apprentissage (article 6)

A. Rémunération (article 6.2)

L'accord de branche revalorise de 1% par rapport aux dispositions légales, la rémunération des apprentis qui, nous vous le rappelons, dépend de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat.

Elle est conventionnellement fixée comme suit :

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 à 17 ans	28% du SMIC	40% du SMIC	56% du SMIC
18 à 20 ans	44% du SMIC	52% du SMIC	68% du SMIC
21 à 25 ans	54% du SMIC *	62% du SMIC *	79% du SMIC *
26 ans et plus	100% du SMIC *		

*ou du minimum conventionnel s'il est supérieur

Nota : l'article 22 de l'accord de branche prévoit une application de cette nouvelle rémunération au premier jour du mois suivant l'extension de l'accord.

A savoir :

Un décret du 30 mars 2020 a apporté des précisions pour les apprentis qui préparent une licence professionnelle pendant le contrat d'apprentissage.

Il est prévu, depuis le 1er avril 2020, que la rémunération des apprentis concernés correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution dans les conditions mentionnées à l'article D. 6222-26 du code du travail.

B. Maître d'apprentissage (article 6.3)

L'accord invite les entreprises à valoriser l'engagement des maîtres d'apprentissage selon des modalités librement fixées par celles-ci et propose des exemples tels que :

- La prise en compte de la fonction tutorale dans le cadre des entretiens d'évaluation,
- Une valorisation financière du tutorat,
- Un suivi renforcé de la charge de travail du tuteur de manière à lui dégager du temps pour ses missions de tutorat,
- Une formation certifiante ou qualifiante des maîtres d'apprentissage ou de tuteurs,
- etc.

Nota : il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une incitation.

A savoir :

Nous vous rappelons que le dépôt du contrat d'apprentissage se fait par voie dématérialisée en vous connectant à votre espace en ligne chez AKTO.

III. Les mesures relatives au compte personnel de formation (CPF) (article 9)

L'accord revoit l'intégralité des dispositions conventionnelles antérieures, les met à jour et rappelle les dispositions actuellement applicables.

Il incite dans son article 9.2 les entreprises à abonder le CPF des salariés dans le cadre de la certification CLéA.

Pour rappel, il s'agit d'une certification nationale inscrite au répertoire spécifique des certifications professionnelles, attestant de la maîtrise du « *socle de connaissances et de compétences professionnelles utiles pour un individu afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle* ».

Le socle de connaissances et de compétences couvre 7 domaines :

- Savoir communiquer en français
- Savoir utiliser des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- Savoir utiliser des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- Être apte à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe
- Travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- Avoir la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- Savoir maîtriser les gestes et postures de base, et respecter des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales, élémentaires

IV. Les mesures concernant les stages en entreprise (article 14)

L'accord va plus loin que la loi dans l'obligation de consulter le CSE s'il existe.

En effet, si la loi prévoit une consultation annuelle sur les conditions d'accueil en stage, l'accord dispose que « *les entreprises dotées d'un CSE doivent le consulter au moins une fois par an ou plus régulièrement si nécessaire* ».

A savoir :

Il est rappelé qu'en vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE via la base de données économiques, et sociales et environnementales les informations sur :

- l'évolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans (en l'absence d'accord dans les entreprises de moins de 300 salariés) (C. trav., art. R. 2312-8) ;
- pour les entreprises de 300 salariés et plus, le nombre de stagiaires (stages de plus d'une semaine) dans le cadre de l'information relative à l'évolution des effectifs par type de contrats, par âge, par ancienneté ainsi que l'évolution du nombre de stagiaires (C. trav., art. R. 2312-9). Cette dernière information doit en outre être mentionnée dans le bilan social.

V. Les mesures concernant le plan de développement des compétences (article 15)

Il est rappelé que l'élaboration du plan de développement des compétences n'est pas une obligation pour l'entreprise. Toutefois, ce plan peut être une réponse à deux obligations de l'entreprise en matière de formation :

- l'obligation de financement direct d'actions de formation au profit des salariés notamment pour remplir son obligation de les adapter à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- l'obligation de présenter aux représentants du personnel les projets de formation de l'entreprise.

Pour rappel, deux types d'actions de formation peuvent être mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences.

A. Actions de formation obligatoires

L'accord reprend les dispositions légales et indique qu'il s'agit « *d'actions qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation consistent à acquérir des compétences pouvant directement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié. Ces actions de formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération* ».

Nota : ces actions de formation ne peuvent pas se faire hors temps de travail.

B. Actions de formation non obligatoires

L'accord rappelle que « *ces actions consistent à acquérir des compétences que le salarié n'a pas à utiliser s'il reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise* ».

Un accord de branche peut prévoir que ces actions de formation se déroulent hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 2% du forfait.

L'accord prévoit cette possibilité. Pour ce faire, deux conditions doivent être remplies : une demande de l'employeur et l'accord écrit du salarié.

Si ces conditions sont réunies, les heures de l'action de formation non obligatoire effectuées hors temps de travail seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel, ce qui est plus avantageux que la loi.

A savoir :

Sur la base des fonds octroyés par France Compétences aux OPCO, les branches fixent chaque année les critères de prise en charge dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Vous pouvez retrouver les critères 2023 au lien suivant : [critères de prise en charge 2023](#)

VI. Les mesures relatives à l'entretien professionnel (article 16)

A. Organisation des entretiens

L'accord prévoit d'informer le salarié « *de la date de l'entretien dans un délai suffisant afin de lui permettre de le préparer au mieux* ».

A savoir :

Le code du travail ne prévoyant pas de modalité spécifique d'organisation, rien ne semble s'opposer à ce que l'entretien professionnel soit réalisé sous forme de visioconférence à condition qu'il respecte bien les conditions énoncées à l'article L. 6315-1 du code du travail et en particulier qu'il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

B. Périodicité des entretiens professionnels

L'accord prévoit également que le salarié est informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie de trois entretiens professionnels avec son employeur dont un portant sur « l'état des lieux » à réaliser à l'issue de la période légale (actuellement de 6 ans).

Nota : l'accord offre donc à l'employeur plus de souplesse que la loi dans l'organisation des entretiens professionnels puisqu'il lui permet de « grouper » les différents entretiens professionnels, en évitant de devoir en prévoir un à chaque date anniversaire des 2 ans pour chaque salarié.

En effet, il est possible de modifier par accord de branche la périodicité des entretiens professionnels, mais l'obligation d'un entretien d'état des lieux tous les 6 ans est quant à elle maintenue.

A savoir :

Lorsqu'un accord modifiant la périodicité des entretiens est conclu il s'applique, sauf stipulation contraire, pour l'ensemble du cycle d'entretiens en cours et pour les cycles d'entretiens suivants. Ainsi, les conditions d'application de la sanction prévue à l'article L. 6323-13 du code du travail s'apprécieront au regard des nouvelles règles de périodicité fixées dans l'accord de branche à la fin de la période de six ans, même si ces règles ont été adoptées pendant le cycle d'entretiens ([Q/R Ministère du Travail du 30/09/2022](#))

C. Entretien professionnel complémentaire tous les ans, pour certains salariés et à certaines conditions

L'accord prévoit que l'employeur organise

- pour les salariés en situation de handicap ;
- pour les salariés menacés par les évolutions économiques et technologiques

un entretien professionnel annuel selon les modalités fixées par l'entreprise

Nota : cette obligation ne vaut que si les salariés visés en font la demande.

D. Un entretien professionnel au terme d'un mandat syndical

La loi prévoit un entretien à l'issue d'un mandat syndical.

L'accord de branche prévoit ce qui suit :

« A l'issue d'un mandat syndical, il est rappelé que l'entretien professionnel est proposé par l'employeur :

- à tout salarié doté d'un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;

- aux représentants du personnel titulaires dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représentent au moins 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

L'entretien de fin de mandat vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ».

Nota : la loi prévoit que dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, le recensement des compétences acquises au cours du mandat est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail.

L'accord va plus loin que la loi dans la mesure où il prévoit le même contenu d'entretien de fin de mandat pour toutes les entreprises sans condition d'effectif.

A savoir :

L'OPCO met à la disposition des entreprises et des salariés un certain nombre d'outils sur le sujet (trame d'entretien professionnel, état des lieux récapitulatif). Pour accéder à ces outils, cliquez [ici](#).

VII. Entrée en vigueur des différentes dispositions (article 22)

L'ensemble des dispositions issues du présent accord entrent en vigueur dès à présent, à l'exception des dispositions de l'article 6.2 relatives à la rémunération des apprentis qui entrent en application le premier jour du mois suivant l'extension du présent accord.

Le contenu du présent « point sur » et nos différentes explications nous semblent être le plus conformes à l'intention des parties lors des discussions conventionnelles. Néanmoins, nous ne pouvons préjuger de l'interprétation qui serait donnée par la Direction Générale du Travail lors de la procédure d'extension du présent accord ainsi que par les tribunaux au cas où ils viendraient à être saisis d'un litige concernant ces dispositions.