

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

AVENANT DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250855M

IDCC : 86

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de compléter la mise en œuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, et d'intégrer les dispositions issues de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les organisations signataires considèrent que ces textes visent à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle, en donnant un nouvel élan à l'ensemble des dispositifs. Le nouveau contexte instauré par les dispositions de la loi et leur articulation constitue, pour la branche de la publicité qui connaît une évolution importante de ses métiers, une opportunité pour le développement des entreprises et l'amélioration de la qualification de leurs salariés. Ainsi, chaque salarié peut être accompagné et soutenu dans son évolution professionnelle par l'acquisition ou le renforcement de ses compétences.

Les organisations signataires rappellent qu'elles ont mis en place au sein de la branche de la publicité les moyens leur permettant de se fixer les objectifs et leur suivi en matière de formation professionnelle :

- création d'un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications ;
- redéfinition du rôle de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF).

Dans le cadre des orientations nouvelles fixées par la loi, les organisations signataires attachent une attention particulière aux problèmes liés à l'insertion des jeunes et à l'évolution professionnelle des seniors, au soutien des salariés les plus fragilisés et aux demandeurs d'emploi, en préservant l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les différents dispositifs de formation doivent permettre aux employeurs, d'une part, de répondre à leur obligation légale de maintenir les salariés dans l'emploi et, d'autre part, de participer, à terme, à la mise en place d'une GPEC d'entreprise ou de groupe, sous réserve des obligations légales.

Les conventions et accords d'entreprise ne pourront déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord et ne pourront modifier les dispositions relatives à la mutualisation des fonds.

Les organisations signataires du présent accord arrêtent les orientations générales suivantes qui doivent être déclinées dans les différents dispositifs :

- la personnalisation de la formation qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes et les projets du salarié ;
- la professionnalisation qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise, d'une part, et de l'évolution nécessaire de la qualification du salarié, d'autre part ;
- l'adaptation de la formation aux compétences et aux aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux besoins des entreprises, dans le cadre de leurs évolutions structurelles, économiques et technologiques ;
- l'engagement du salarié et de l'employeur, basé sur l'entretien professionnel, le bilan d'étape professionnel et l'entretien de seconde partie de carrière.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est national et comprend les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion), en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés à l'article 1<sup>er</sup>, chapitre I<sup>er</sup>, dispositions communes de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, sous les codes NAF suivants :

- 73.11 Activités des agences de publicité ;
- 73.12 Régie publicitaire de médias,

ainsi que les entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation continue.

## TITRE II

### 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 publicité. 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.

Enfin, par le présent accord, les organisations signataires s'engagent à promouvoir les nouveaux dispositifs issus de la loi du 24 novembre 2009 pour améliorer l'insertion des salariés les plus fragilisés et des demandeurs d'emploi.

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *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 à l'article 6 du titre IV du présent accord ;

- les salariés reconnus handicapés par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ;
- 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 reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les salariés confrontés dans leur emploi à l'introduction de nouvelles techniques ou à des changements de modes d'organisation rendant nécessaire leur adaptation à cette évolution ;
- les salariés reprenant une activité professionnelle suite à une interruption totale de travail de plus de 6 mois due à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnue par les organismes sociaux habilités ;
- les salariés appelés à exercer une fonction tutorale dans le cadre des actions de professionnalisation et pour lesquels l'encadrement et le suivi des stagiaires rendent nécessaire l'acquisition d'une pédagogie spécifique ;
- les salariés venant d'achever un mandat syndical qui a été exercé au sein de l'entreprise, le cas échéant dans le cadre de mandats successifs, pendant une période de plus de 4 ans et ne reprenant pas de mandat, ou assumant un mandat syndical depuis plus de 4 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 3 dernières années civiles à une action de formation reconnue au titre de la formation professionnelle continue ;
- les demandeurs d'emploi inscrits dans la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour occuper un poste correspondant à une offre déposée par une entreprise de la branche de la publicité auprès de Pôle emploi.

### **Article 1<sup>er</sup> bis**

#### *Stages et emploi des jeunes en formation*

Les parties signataires engagent les entreprises à respecter les dispositions qui sont issues de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (cf. annexe II).

### **Article 2**

#### *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 :

- perfectionner les salariés dans leurs domaines de compétences professionnelles ;
- permettre la maîtrise des évolutions technologiques et des modes d'organisation du travail, notamment ceux liés au numérique ;
- accroître les qualifications des salariés et leur permettre notamment d'acquérir un diplôme ou un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle ;
- développer les aptitudes au management et former les personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou d'encadrement ;
- développer la prévention des risques liés à la santé psychologique et physiologique des salariés.

Ces orientations privilégiées de formation sont examinées régulièrement, au regard notamment des travaux de la CPNEFP, et des informations et études traitées au sein de l'observatoire des

métiers de la publicité, et 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 formation des entreprises établi conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### TITRE III

## INSTITUTIONS PARITAIRES COMPÉTENTES DE LA BRANCHE

### Article 3

#### *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 publicité et assimilées, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la publicité (CPNEFP) examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois en tenant compte notamment des travaux qu'elle confie à l'observatoire des métiers de la publicité.

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 faire connaître à l'AFDAS, en qualité d'OPACIF de la branche, les priorités professionnelles et/ou territoriales qu'elle recommande pour les CIF, en qualité d'OPCA de la branche, les priorités professionnelles et/ou territoriales qu'elle recommande pour les DIF, les contrats et périodes de professionnalisation, en fonction des publics et axes privilégiés de formation visés au titre II du présent accord, examiner les conditions de la mise en œuvre des actions de formation professionnelles prises en charge par l'AFDAS ;
- de rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation existants et notamment sur le contenu du présent accord, et assurer le suivi des conditions de leur mise en œuvre ;
- d'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 ;
- d'examiner et proposer la révision, le cas échéant, de la liste des actions de formation reconnues prioritaires par la branche dans le cadre du DIF ;
- d'établir et réviser, le cas échéant, les objectifs des formations réalisées dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche ;
- de suivre les dispositions visant à assurer la qualité de la fonction tutorale et proposer des axes d'amélioration à l'AFDAS ;
- d'analyser les travaux de l'observatoire des métiers de la publicité, 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 ;
- de rendre un avis sur le programme d'activité de l'observatoire des métiers de la publicité qui lui est soumis, qui sera consigné dans le procès-verbal de la CPNEFP.

A ces missions s'ajoute l'élaboration des certificats de qualification professionnelle (CQP), conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail, et leur promotion au sein des écoles et des entreprises de la branche.

## 4.2. Comité paritaire de pilotage

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

- cinq représentants des syndicats professionnels d'employeurs signataires du présent accord de branche ;
- cinq représentants des syndicats de salariés, soit au minimum un représentant par organisation syndicale actuellement représentative au niveau national dans la branche publicité et signataire 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 à la fédération de la publicité un budget annuel documenté intégrant ses frais de fonctionnement ne pouvant excéder 6 % de son total (notamment frais de secrétariat, convocations, éventuels défraiements, frais de déplacement).

## 4.3. Moyens

Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'un versement de la fédération de la publicité, tel que défini à l'article 23.7 du titre V du présent accord, ainsi que de subventions qui pourraient lui être accordées par l'Etat, les collectivités publiques, tout organisme public, parapublic ou privé ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales ;
- de dons ;
- pour le seul exercice 2011, d'une partie des contributions versées à l'AFDAS au titre de la professionnalisation par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans la limite nécessaire pour couvrir les dépenses de l'observatoire, et sans que ce financement ne puisse excéder le plafond de prélèvement fixé par voie réglementaire desdites contributions ;
- à compter de l'exercice 2012, d'une partie des contributions versées à l'AFDAS et ce dans les conditions fixées par l'article R. 6332-36, II, 3°, du code du travail par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans la limite nécessaire pour couvrir les dépenses de l'observatoire, et sans que ce financement ne puisse excéder le plafond de prélèvement fixé par voie réglementaire desdites contributions.

Pour 2011 et 2012, ces dernières sommes ne pourront être mobilisées qu'à titre exceptionnel et à la condition d'un excédent disponible des fonds collectés par l'AFDAS réservés à la professionnalisation, sur une proposition de budget correspondant au programme de travail du comité paritaire de pilotage de l'observatoire, la fédération de la publicité assurant la transmission de cette décision à l'AFDAS, et, de façon générale, de toutes recettes autorisées par les textes législatifs et réglementaires (hors contributions des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle).

## Article 5

### *Attributions du conseil de gestion de la publicité*

Les parties signataires confient au conseil de gestion de la publicité de l'AFDAS, OPCA de la branche publicité à la date des présentes, les missions suivantes :

- établir, sur la base des recommandations de la CPNEFP, et compte tenu des budgets dont il dispose par dispositif, les listes des actions financées au titre du DIF sur le budget de la professionnalisation (dites « DIF prioritaires ») ;
- assurer la gestion du budget de la section publicité géré par l'AFDAS et décrit à l'article 23 du titre V du présent accord, déduction faite des sommes réservées aux frais de fonctionnement de l'observatoire des métiers de la publicité ;
- déterminer les forfaits horaires de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation réalisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, sachant que ces forfaits doivent être modulés en fonction de la nature et du coût des prestations, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
  - définir les conditions et modalités de prise en charge des dépenses ;
  - suivre les travaux sur la formation professionnelle continue de la CPNEFP et de l'observatoire des métiers de la publicité ;
  - développer une politique d'information ;
  - présenter, chaque année, au conseil d'administration, un bilan de fonctionnement.

Le conseil de la branche communique à la CPNEFP l'ensemble des modalités de prise en charge des dépenses des différents dispositifs de formation professionnelle adoptés par le conseil d'administration de l'AFDAS pour la branche. Le conseil de la branche transmet à la CPNEFP le bilan d'activités.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à s'assurer régulièrement de la cohérence des politiques déterminées par la CPNEFP et la gestion des ressources dont dispose le conseil de gestion.

## TITRE IV

### ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### PRINCIPES GÉNÉRAUX

## Article 6

### *Egalité professionnelle en matière d'accès à la formation*

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.

A cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la publicité, défini à l'article 4 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 publicité 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, visées par les dispositions des articles L. 2242-1 et suivants et D. 2323-12 du code du travail. Elles recommandent, dans le cadre de ces négociations et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, que le choix des indicateurs retenus permette de constituer un instrument de prévention et d'éventuelles discriminations en termes de qualification et d'accès à la formation.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les actions correctives nécessaires à la suppression des discriminations en matière d'accès à la formation professionnelle lorsqu'elles existent.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place des actions de formation permettant l'accès à l'emploi et à la promotion sociale des salariés handicapés, par des mesures financières incitatives, dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle.

## **Article 7**

### *Formation professionnelle et temps de travail*

La formation professionnelle se déroule en principe pendant le temps de travail. Lorsqu'elle a lieu hors temps de travail les modalités spécifiques sont décrites dans les dispositifs concernés (plan de formation de type II développement des compétences, période de professionnalisation, DIF, CIF).

Les parties signataires recommandent, dans le cadre d'un projet de réorganisation de l'entreprise donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, que les éventuelles actions de formation puissent se dérouler prioritairement pendant le temps de travail, sauf hypothèse de dispense d'activité du salarié.

## **Article 8**

### *Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation*

Afin de favoriser la reconnaissance d'une qualification certifiée, les partenaires sociaux signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié.

Ainsi, les salariés qui ont suivi une action de formation reçoivent à son issue une attestation délivrée par le centre de formation ou par l'employeur si l'action se déroule au sein de l'entreprise, mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Après la formation, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, un entretien a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage et à son suivi.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, l'entreprise accorde une priorité d'examen de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondant au niveau de compétence et de qualification requis pour tenir le poste. Les candidats retenus peuvent être soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de leurs aptitudes dans le nouveau poste, dans le cadre d'un avenant à leur contrat de travail.

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'Europass ou du passeport orientation formation mis à leur disposition sur le site de l'AFDAS.

## Article 9

### *Obligations des organismes de formation professionnelle*

Les organismes de formation professionnelle doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'autorité administrative compétente (à la date de signature des présentes, la DIRECCTE), et indiquer clairement leur numéro de déclaration d'activité sur les documents remis à l'entreprise.

Par ailleurs, en vertu des dispositions de l'article L. 6353-8 du code du travail, l'organisme de formation doit remettre les documents ci-dessous au bénéficiaire de la formation et à l'entreprise avant l'inscription définitive et avant tout règlement de frais de formation :

- le programme de stage ;
- la liste des formateurs pour chaque discipline avec mention de leurs titres ou qualités ;
- les horaires et le lieu de la formation ;
- les procédures de validation des acquis de la formation ;
- le règlement intérieur applicable aux stagiaires,
- ainsi que, dans le cas des contrats conclus en application de l'article L. 6353-3, les tarifs et les modalités de règlement ;
- les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage.

Les parties signataires rappellent qu'il revient uniquement à l'entreprise, et le cas échéant à son délégataire, d'effectuer les démarches de demande de prise en charge auprès de l'OPCA de rattachement, les identifiants de l'entreprise relevant de la plus stricte confidentialité. A cet effet, les services de l'AFDAS se tiennent à la disposition des entreprises de la branche pour les accompagner dans la bonne gestion de leur budget de formation et l'accomplissement de toutes les démarches administratives relatives au départ en formation.

Conformément à l'article L. 6353-1 du code du travail, à l'issue d'une action de formation, les salariés qui l'ont suivie reçoivent une attestation délivrée par le centre de formation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, ainsi que, s'il y a lieu, les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

De la même façon, lorsque les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même, l'employeur délivre au stagiaire, à l'issue de la formation, l'attestation prévue à l'article L. 6353-1 du code du travail.

## CHAPITRE II

### INFORMATION ET ORIENTATION DU SALARIÉ TOUT AU LONG DE SA VIE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires demandent aux organismes compétents de la branche professionnelle (CPNEFP, AFDAS...) de rechercher et de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à l'information des salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants, afin de leur permettre, s'ils le souhaitent, d'agir sur leur parcours professionnel.



## Article 10

### *Bilan d'étape professionnel, entretien professionnel et bilan de compétences*

L'objectif de ces dispositifs vise à favoriser le déroulement et la progression de carrière des salariés. Afin de les rendre plus lisibles, plus efficaces et plus faciles à mettre en œuvre, il est convenu d'appliquer une périodicité multiple de 2 ans au bilan d'étape et à l'entretien professionnel.

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite du bilan d'étape professionnel et de l'entretien professionnel, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la capacité à détecter les besoins en formation des salariés.

#### 10.1. Bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

A l'occasion de son embauche, tout salarié doit être informé que, dès lors qu'il dispose de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Ce bilan peut être renouvelé tous les 4 ans. Les conditions de mise en œuvre de ce bilan sont définies dans l'accord national interprofessionnel étendu prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail. Ces conditions d'application, dès lors qu'elles seront rendues publiques, seront communiquées au salarié lors de son embauche.

Par ailleurs, le bilan d'étape professionnel est également l'occasion pour les salariés âgés de 55 ans et plus, de s'informer sur les droits à la retraite, d'envisager avec leur employeur les modalités d'une éventuelle transition vers la retraite, en prenant en compte, notamment, les besoins et les opportunités de tutorat dans l'entreprise, lorsqu'il existe.

#### 10.2. Entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité sans rupture de contrat de travail dans l'entreprise, ou au sein d'entreprises du groupe auquel celle-ci appartient, bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise suivant les modalités qu'elle détermine. A défaut pour l'entreprise de prendre l'initiative de cet entretien, et sous réserve que le salarié demande à en bénéficier, l'entreprise devra l'organiser au plus tard dans les 2 mois suivant cette demande.

Dans les entreprises et groupes d'entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur organise, l'année qui suit leur 45<sup>e</sup> anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il les informe, notamment sur les droits en matière d'accès au bilan d'étape professionnel tel que défini à l'article 10.1 ci-avant, de bilan de compétences ou d'action de professionnalisation.

L'objet de cet entretien est, en particulier, d'examiner l'adéquation entre l'expérience et la pratique professionnelle du salarié et le contenu de son poste.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant s'attachera prioritairement avec le salarié à identifier les compétences à acquérir ou à perfectionner en vue d'une meilleure maîtrise de l'emploi du salarié ou d'une éventuelle évolution professionnelle, ainsi que les actions de formation nécessaires et souhaitées. Les propositions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur un support dédié.

Les entreprises sont incitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

C'est plus particulièrement à l'occasion de cet entretien professionnel, que des actions de formation professionnelle peuvent être identifiées comme souhaitables :

- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail et, en particulier à l'évolution des techniques à utiliser pour l'exercice de ses activités (formation d'adaptation au poste de travail) ;
- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son emploi ou lui permettre de se maintenir dans celui-ci (actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi).

L'une et l'autre de ces actions relèvent de l'initiative et de la responsabilité de l'entreprise ; elles sont portées à la connaissance du salarié par l'entreprise et sont mises en œuvre dans les conditions que celle-ci définit, le salarié étant tenu de les suivre.

- soit pour identifier l'intérêt d'une formation destinée à permettre au salarié une évolution professionnelle ou un changement d'emploi ; les parties recherchent alors la solution de formation la mieux adaptée au projet identifié, l'entreprise pouvant dans ce cadre proposer au salarié une action de formation de ce type, et le salarié restant libre de l'accepter ou pas.

Le contenu de l'entretien professionnel et les modalités de son déroulement sont librement organisés par l'entreprise, suivant des principes généraux soumis à la consultation des institutions représentatives du personnel concernées selon l'article 12 du présent accord. Dans les entreprises n'ayant pas l'obligation légale de mettre en place un comité d'entreprise, ces éléments sont portés pour information à la connaissance des délégués du personnel, s'ils existent.

Le salarié doit être prévenu du déroulement de l'entretien professionnel au moins 1 semaine à l'avance, en même temps que lui sera communiquée une copie du formulaire ou de tout autre document établi à l'effet du déroulement de cet entretien, ainsi que le nom de la personne en charge de recevoir le salarié pour cet entretien. Le formulaire ou document, préalablement remis, doit permettre de formaliser, à l'issue de l'entretien professionnel, les conclusions émises par les participants.

Le salarié a la faculté de préparer son entretien professionnel pendant son temps de travail, suivant les modalités qui sont définies par l'entreprise. L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail. Sa durée, incluant le cas échéant des temps de trajet supplémentaires et spécifiques lorsque l'entretien professionnel ne se déroule pas sur le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, est assimilée à du temps de travail effectif.

### 10.3. Bilan de compétences

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution des qualifications et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle. Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur selon les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

#### 10.3.1. Bilan de compétences et contrat à durée indéterminée

Si le bilan est réalisé dans le cadre d'un congé bilan de compétences, le salarié doit remplir les conditions pour en bénéficier. Le formalisme de la demande auprès de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci sont prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est rappelé à ce titre que, en l'état actuel des textes visés ci-dessus, les conditions d'ouverture de ce droit à congé de bilan de compétences nécessitent que le salarié justifie d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il demande à bénéficier d'un tel congé et ne pas avoir obtenu d'autorisation d'absence dans le même but et dans la même entreprise au cours des 5 années précédentes.

Le salarié formule sa demande de congé bilan de compétences à l'aide du formulaire dédié de l'OPACIF de la branche. Si le congé se déroule pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur au plus tard 60 jours avant le début du congé bilan de compétences. Dans les 30 jours suivant réception de cette demande, l'employeur doit faire connaître, par écrit, son accord ou les raisons de service motivant un report d'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

Outre ces dispositions, les parties signataires conviennent d'étendre le bénéfice du congé de bilan de compétences à tout salarié demandeur de ce congé ayant 20 ans ou plus d'activité professionnelle, ou au moins l'âge de 45 ans, quelle que soit la durée de son activité professionnelle, sous réserve de 12 mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise et ne pas avoir obtenu d'autorisation d'absence dans le même but et dans la même entreprise au cours des 5 années précédentes.

Les parties signataires renvoient le soin à la CPNEFP d'opérer un suivi des demandes de congés de bilans de compétences.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences et de l'éventuel congé de bilan de compétences, si ce dernier est réalisé pendant le temps de travail, entre :

- si la demande émane du salarié : dans le dispositif du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation sous réserve d'en respecter les critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ;
- si la demande émane de l'employeur : dans le dispositif du plan de formation de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent à ce titre que, conformément aux dispositions législatives en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié, le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constituant ni une faute ni un motif de licenciement.

### 10.3.2. Bilan de compétences et contrat à durée déterminée

Le CIF CDD peut permettre de financer le congé bilan de compétences. En application de l'accord du 25 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation, les demandeurs d'emploi précédemment titulaires de contrats à durée déterminée dans une entreprise de la branche rattachée à l'OPACIF AFDAS, dont la demande de prise en charge de bilan de compétences a été refusée par Pôle emploi, peuvent demander le financement d'un bilan de compétences selon les conditions cumulatives suivantes : 24 mois consécutifs ou non dans une ou plusieurs entreprises de la branche quelle que soit la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Si la prise en charge est acceptée, le bilan doit commencer dans les 12 mois qui suivent le dernier contrat de travail à durée déterminée justifiant les droits au financement du bilan de compétences.

### 10.3.3. Confidentialité

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le salarié bénéficiaire du congé bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse. Le dispositif doit respecter les conditions de confidentialité exprimées par le salarié.

Cependant, dans le cadre d'une démarche commune avec l'employeur, s'inscrivant notamment dans le cadre d'une politique GPEC ou d'un accord ou plan seniors, l'employeur prenant en charge le bilan de compétences est destinataire des conclusions du centre de bilan afin de pouvoir construire conjointement une éventuelle démarche d'accompagnement complémentaire.

## Article 11

### *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'un certificat de qualification professionnelle (CQP) correspondant à des qualifications recherchées dans le secteur professionnel de la publicité, d'un titre à finalité professionnelle ou tout diplôme, sous réserve que ce titre ou ce diplôme figure dans le répertoire national des certifications professionnelles.

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.

La prise en charge financière des actions de VAE, entre, sur la demande du salarié :

- dans le dispositif du congé VAE organisé par l'accord du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation sous réserve d'en respecter les critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes ;
- dans le dispositif du droit individuel à la formation ou du plan de formation de l'entreprise, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Les parties confient à l'OPACIF de rattachement de la branche de la publicité, l'AFDAS, le soin de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche, et l'information sur les dispositifs d'accompagnement, par la désignation d'un conseiller-référent VAE chargé d'assister et/ou d'encadrer les salariés de la branche tout au long de la construction de leur démarche VAE.

Selon les règles définies par le conseil de gestion de l'AFDAS, les demandes de VAE sont satisfaites dans l'ordre de leur réception et dans la limite des crédits qui leur sont réservés. Peuvent, à cet effet, être financés les frais relatifs à l'accompagnement pour la préparation de la VAE, les frais relatifs au passage devant le jury et les frais d'inscription universitaire.

L'employeur peut par ailleurs demander à l'OPACIF de rattachement la prise en charge des salaires bruts et des charges patronales si la démarche de VAE est réalisée pendant le temps de travail.

Les parties encouragent par ailleurs les entreprises de la branche à développer l'accompagnement tutorial.

#### 11.1. Congé VAE des salariés en CDI

Selon les dispositions de l'accord du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation, le salarié en CDI souhaitant mettre en œuvre une démarche de congé de VAE pendant son temps de travail doit demander, à l'aide du formulaire dédié de l'OPACIF de la branche, une autorisation d'absence à son employeur au plus tard 60 jours avant le début de la VAE.

#### 11.2. Congé VAE des salariés en CDD

Si le salarié en CDD souhaite mettre en œuvre une démarche de congé de VAE, cette dernière doit débiter dans les 12 mois qui suivent le dernier contrat de travail. Le salarié doit alors justifier d'une activité en qualité de salarié au moins égale à 24 mois (consécutifs ou non) au cours des 5 dernières années et avoir travaillé sous CDD pendant 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

#### 11.3. Participation d'un salarié à un jury VAE

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-3-1 du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée par décret. Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience adresse à son l'employeur, dans un délai qui ne peut être

inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence, en indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de sa convocation.

L'autorisation d'absence au titre des articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé. En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre. La participation d'un salarié aux instances et aux jurys mentionnés aux articles L. 3142-3 ou L. 3142-3-1 n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Conformément à l'article L. 3142-6, un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances mentionnées à l'article L. 3142-3 ou par l'entreprise.

Dans ce cas, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 6331-1.

## **Article 12**

### *Information sur la formation professionnelle dans les entreprises*

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de l'observatoire des métiers de la publicité, la CPNEFP et avec l'aide de l'AFDAS, en qualité d'OPCA et OPACIF de la branche professionnelle, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises.

A cet effet, la CPNEFP formule des recommandations à l'AFDAS et assure le suivi des conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

#### 12.1. Information individuelle des salariés

A titre liminaire, les parties signataires rappellent que les obligations de l'employeur en matière d'information des salariés, dans le cadre du plan de formation sont prévues aux articles D. 6321-1 et suivants du code du travail.

Chaque entreprise définit les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance de ses salariés les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de formation.

En particulier, dans les entreprises de moins de 10 salariés, les directions informent chaque année leurs salariés, avant le 15 décembre, sur leurs droits à la formation, l'OPCA et l'OPACIF de rattachement et les modalités à suivre pour demander le financement d'une action de formation professionnelle.

En tout état de cause, les parties signataires rappellent aux entreprises la nécessité d'informer dans les conditions en vigueur les salariés en contrat à durée déterminée de leurs droits en matière de formation professionnelle, et notamment au moyen du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) délivré par l'employeur à la fin du CDD, dont un modèle est disponible sur le site internet de l'AFDAS : <http://www.afdas.com>.

#### 12.2. Information des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise

Les parties signataires rappellent que les institutions représentatives du personnel compétentes sont informées et/ou consultées, lorsqu'elles existent, sur les dispositifs de formation professionnelle mis en place dans l'entreprise, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise. Il formule à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés dans l'entreprise.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise 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 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (art. D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail). Ces documents sont également communiqués aux représentants syndicaux de l'entreprise.

Le comité d'entreprise se réunit au moins :

- lors d'une première réunion, portant sur la consultation sur l'exécution du plan de formation et la consultation sur les orientations de l'entreprise pour l'année suivante, devant se tenir avant le 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours ;
- lors d'une seconde réunion, portant notamment sur le projet de plan de formation pour l'année suivante et les dispositifs de formation professionnelle mis en œuvre dans l'entreprise, devant se tenir avant le 31 décembre de l'année précédant celle de l'exécution du plan de formation.

Les parties signataires considèrent que peut être bénéfique à une meilleure compréhension et suivi des divers dispositifs de formation professionnelle continue le regroupement, dans toute la mesure du possible, des sujets relatifs à la formation professionnelle à l'occasion des réunions du comité d'entreprise prévues par les dispositions légales relatives aux orientations de la formation professionnelle ou au plan de formation de l'entreprise.

Le comité d'entreprise intervient notamment dans les domaines ci-après, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier les articles L. 2323-23 et L. 2323-34 et suivants du code du travail :

*a) Orientations de la formation professionnelle, exécution et plan de formation*

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, sur les plans et/ou accords seniors ainsi que sur les principes de la mise en œuvre du DIF.

L'employeur informe annuellement le CE du nombre de demandes de DIF refusées.

*b) Contrats de professionnalisation*

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue à l'article L. 2323-57 du code du travail.

*c) Commission de formation*

La commission de formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Cette mission d'information de la commission de formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Les parties signataires suggèrent que des commissions de formation soient constituées dans les entreprises comportant au moins 100 salariés.

Les parties signataires rappellent que l'ensemble de ces sujets traitant de la formation professionnelle continue fait l'objet d'une information et/ou consultation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur auprès des comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux.

### CHAPITRE III

#### ACTIONS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

#### **Article 13**

##### *Plan de formation de l'entreprise*

##### 13.1. Principes

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

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. Il peut prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés notamment lors des entretiens annuels, entretiens professionnels ou entretiens de seconde partie de carrière.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer dans toute la mesure du possible un plan de formation 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.

Les parties signataires incitent, pour ce faire, les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNEFP en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire des métiers de la publicité.

Les parties signataires rappellent que pour la consultation sur le plan de formation, prévue à l'article L. 2323-34 du code du travail, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2325-22, 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (art. D. 2323-5 du code du travail).

##### 13.2. Caractéristiques du plan de formation

Le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (art. L. 6321-1 et suivants du code du travail) :

1° Actions consacrées à l'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés

Ces actions de formation sont déterminées par l'entreprise ; elles sont réalisées sur le temps de travail du salarié et constituent du temps de travail effectif ; elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée).

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ont pour objet d'assurer une formation permettant aux salariés de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois. Elles visent à apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre de leur emploi, et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu des postes de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ou conditions de travail.

## 2° Actions ayant pour objet le développement des qualifications et des compétences des salariés

Ces actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail et, dans ce cas, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. En cas de formation, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, les modalités suivantes sont applicables :

- ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ;
- le temps de formation hors temps de travail s'inscrit dans la limite de 60 heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 3121-38 du code du travail) ;
- les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération mais au versement d'une allocation de formation, dont le régime et les caractéristiques sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires l'instaurant.

Ces actions de formation en vue du développement des compétences réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail doivent donner lieu, conformément à l'article L. 6321-88 du code du travail, avant le départ en formation, à la prise d'engagements mutuels entre le salarié et l'entreprise :

- engagement pour le salarié, à suivre avec assiduité la formation et à participer aux évaluations prévues ;
- engagement par l'entreprise, sous réserve que le salarié ait satisfait à ses propres engagements, ainsi qu'aux évaluations, de permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à prendre en compte les efforts accomplis par le salarié. Pour autant, le salarié ne dispose pas d'un droit d'accéder à un poste, sauf engagement particulier pris par l'entreprise à ce titre, mais d'un droit de priorité d'accès à un poste disponible répondant à sa qualification. L'entreprise examine, le cas échéant, les conditions de rémunération attachées au nouveau poste ainsi que la nécessité ou pas d'une période probatoire qui sera, si elle existe, formalisée par écrit entre les parties en précisant la durée et le fait qu'à défaut de confirmation à l'issue de cette période, le salarié retrouve automatiquement ses fonctions antérieures, sur son ancien poste ou un poste équivalent.

Au cours d'une même année, et pour un même salarié, quels que soient le ou les types d'actions engagés au cours de l'année, le nombre total d'heures de formation pouvant être réalisées en dehors du temps de travail est limité à un plafond de 60 heures (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 3121-38 du code du travail), suivant les modalités prévues par la loi.



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 12 derniers mois précédant la date de départ en formation pour les salariés dont la rémunération variable est payée sur une base mensuelle.

## Article 14

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

Le DIF est un dispositif permettant au salarié de se constituer un capital de temps de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, avec l'accord nécessaire de son employeur.

Les parties signataires entendent promouvoir le DIF afin de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent que le DIF ne peut servir à couvrir les actions de formation du plan de formation de l'entreprise en ce qui concerne les actions d'adaptation au poste de travail.

#### 14.1. DIF pour les salariés en CDI

##### 14.1.1. Règles d'acquisition du DIF

Tout salarié à temps plein en contrat à durée indéterminée (hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert un droit individuel à la formation à raison de 20 heures par an.

Le cumul des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est possible, dans la limite d'un plafond individuel de 120 heures et sur 6 ans au maximum, suivant les conditions prévues par la loi.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle du temps de travail est supérieure à 60 % de la durée du travail en vigueur dans l'entreprise (soit supérieur à 3/5), les conditions du DIF sont identiques à celles dont bénéficient les salariés en CDI à temps plein.

Pour les salariés dont cette durée du travail est inférieure ou égale à 60 % de la durée du travail en vigueur dans l'entreprise, le volume d'heures annuelles capitalisées au titre du DIF est calculé par référence à la durée contractuelle de travail et *pro rata temporis* par rapport aux 20 heures allouées pour un salarié à temps plein dans la limite d'un plafond de 120 heures, quel que soit le nombre d'années de cumul.

Le DIF a été mis en place en 2004 pour tout salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté au 6 mai 2004. Les salariés en CDI à temps plein ou assimilés bénéficiaient donc au 31 décembre 2004 de 14 heures au titre du DIF.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, le DIF est géré par année civile. Le droit de chaque salarié est donc calculé au 31 décembre de chaque année et utilisable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Les salariés recrutés en cours d'année N disposent d'un volume d'heures au titre du DIF proratisé au 31 décembre de l'année N + 1. Ces heures sont disponibles à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année N + 2. Toutefois, en accord avec l'entreprise, et si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté, celui-ci peut demander à bénéficier d'une partie de ses heures de DIF dans la limite de 10 heures par an.

##### 14.1.2. Obligations d'information de l'employeur sur les droits acquis par le salarié au titre du DIF

Une fois par an, l'employeur communique par écrit par tous moyens à chaque salarié, suivant les modalités qu'il aura définies, le total des droits capitalisés au titre du DIF, selon les modalités propres à chaque entreprise ou établissement (bulletin spécifique remis annuellement, mention sur le bulletin de paie ou sur une annexe à celui-ci, etc.).

## 14.2. DIF pour les salariés en contrat à durée déterminée de droit commun

### 14.2.1. Règles d'acquisition

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée déterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée calculée *pro rata temporis* sur la base de 20 heures par an reportable d'une année sur l'autre dans la limite de 120 heures sur 6 ans.

Ce même droit est calculé *pro rata temporis* pour les salariés sous CDD à temps partiel sauf si la durée du travail est supérieure ou égale à 60 % du temps plein. Dans ce cas, le droit est calculé sur la base de 20 heures par année de travail.

Le droit de chaque salarié sous CDD est déterminé en fonction de la durée d'emploi au cours des 12 derniers mois si le salarié est présent moins de 12 mois consécutifs dans l'entreprise. Si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à 12 mois sans interruption, le droit est déterminé en fonction de la durée totale du contrat à durée déterminée du salarié dans l'entreprise. La capitalisation du DIF s'effectue dans ce cas dans la limite maximale de 120 heures, sans limitation du nombre d'années de cumul.

### 14.2.2. Obligation d'information de l'employeur sur les droits acquis par le salarié

Les parties signataires rappellent aux employeurs l'obligation de délivrer au salarié un bulletin les informant des modalités d'acquisition du DIF et les formalités administratives à accomplir pour en faire la demande au titre du DIF dès le début de leur contrat.

Ces salariés présents dans l'entreprise à la date annuelle d'information sur les droits acquis recevront aussi cette information.

## 14.3. Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF s'effectue dans le respect des conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier au regard des dispositions prévues par les articles L. 6323-5 et suivants du code du travail.

Ainsi, la mise en œuvre du DIF relève, sur l'initiative du salarié, d'un accord avec son employeur, sous réserve de certaines hypothèses de fin de contrat exposées ci-après.

Si le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation dans le cadre du DIF, il en informe son employeur soit :

- par lettre recommandée avec avis de réception ;
- par lettre remise en main propre contre décharge, en précisant son intention d'utiliser son DIF, à l'aide du formulaire de l'entreprise dédié à cet effet.

La demande doit, a minima, préciser l'action de formation envisagée, la durée de cette formation, son contenu. L'absence de réponse par l'employeur, dans les mêmes formes et au plus tard dans le délai de 1 mois de date à date suivant la réception de la demande du salarié, vaut acceptation du choix de l'action de formation. Si la demande est incomplète le décompte de ce délai est interrompu jusqu'à ce que le salarié précise les éléments manquants.

En cas d'accord de l'employeur, le choix de l'action de formation est arrêté par un accord écrit intervenant entre le salarié et l'employeur pouvant tenir compte des priorités de la branche ou des priorités qui auront été définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. L'accord écrit précise l'organisme de formation retenu.

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre du DIF est prévue dans le cadre des dispositions de l'article 14.4 ci-après. Cependant, si l'action de formation devait, en raison de contraintes particulières, se dérouler en dehors du temps de travail l'accord de départ en formation précisera le montant de l'allocation de formation ainsi que les modalités de son versement.

En cas de refus de l'action de formation par l'employeur, qui doit être motivé par écrit au salarié, ce dernier peut réitérer sa demande l'année suivante ; si le désaccord persiste au cours de 2 exercices ou périodes annuelles successifs, le salarié pourra, en vertu des dispositions de l'article L. 6323-12 du code du travail, présenter sa demande d'action de formation dans le cadre du congé individuel de formation, son dossier étant alors examiné suivant les priorités d'instruction et de prise en charge financière qui sont en vigueur au sein de l'OPACIF de la branche. L'employeur informe annuellement le CE du nombre de demandes refusées.

Si l'action de formation est retenue dans le cadre d'un CIF, l'entreprise est tenue de verser à l'OPACIF de rattachement le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire visée au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (actuellement 9,15 €). Les heures de DIF ayant donné lieu à ce versement s'imputent alors sur le volume des heures capitalisées jusqu'alors par le salarié.

#### 14.4. DIF et temps de travail

L'article L. 6323-11 du code du travail prévoit que l'action de formation se réalise en dehors du temps de travail. Toutefois, les parties signataires conviennent, pour tenir compte des contraintes particulières propres au salarié et à l'employeur, que l'action de formation dans le cadre du DIF peut s'exercer en tout ou partie sur le temps de travail.

#### 14.5. Priorités dans le cadre du DIF

Les parties signataires du présent accord décident que les actions de formation pouvant être réalisées prioritairement dans le cadre du DIF et financées par l'OPCA de la branche dans la limite des budgets disponibles sont, à la date de signature de l'accord, celles placées en annexe I du présent accord.

Elles pourront être modifiées dans les conditions définies à l'article 5 du présent accord, sur proposition de la CPNEFP qui transmet, le cas échéant, ses propositions de modifications ou d'aménagements de la liste des priorités dans le cadre du droit individuel à la formation figurant en annexe I du présent accord, en tenant compte des axes de développement définis à l'appui des travaux réalisés par l'observatoire des métiers de la publicité.

Le conseil de gestion de la publicité à l'AFDAS détermine les montants forfaitaires du coût pédagogique, salaires et charges ainsi que les frais d'hébergement et de transport, pris en charge en fonction de l'évolution des prix constatés sur le marché et des éventuelles contraintes budgétaires.

Chaque entreprise ou établissement peut définir ses propres priorités pour les actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre du DIF si elles sont financées sur le plan de formation de l'entreprise.

Cependant, le DIF ne se limite pas au choix d'actions prioritaires. Le salarié peut demander à exercer son DIF en dehors de ces actions prioritaires, qui doit néanmoins conserver un caractère professionnel conformément aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Chaque année, les institutions représentatives du personnel concernées sont informées et/ou consultées sur les principes de la mise en œuvre du DIF.

#### 14.6. Modalités financières

Les heures de formation effectuées au titre du DIF, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation au titre du DIF sont réalisées en dehors du temps de travail, elles n'ouvrent pas droit à rémunération mais au versement au salarié d'une allocation de formation, d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

En dehors des cas de départ de l'entreprise visés ci-après, les coûts pédagogiques, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits à formation exercés au titre du DIF, sont pris en charge par l'entreprise dans le cadre du budget dont elle dispose au titre de sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Ceci vaut à l'exception des actions de formation reconnues comme prioritaires au niveau de la branche et financées sur la mutualisation prévue à cet effet dans la limite des plafonds de prise en charge.

#### 14.7. Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise

Les conditions d'utilisation des heures capitalisées au titre du DIF en cas de départ de l'entreprise sont définies par les articles L. 6323-17 et suivants du code du travail.

En cas de départ du salarié, sauf cas de licenciement pour faute lourde et départ à la retraite, l'employeur mentionne sur le certificat de travail le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées, le montant correspondant, qui peut permettre le financement de tout ou partie du coût pédagogique d'un bilan de compétences, d'une VAE ou d'actions de formation (nombre d'heures disponible au titre du capital DIF multiplié par le montant forfaitaire visé au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6332-14, actuellement 9,15 €), ainsi que les coordonnées de l'OPCA de rattachement.

##### 14.7.1. Utilisation du DIF pour préparer le départ à la retraite

Les salariés quittant l'entreprise en raison d'un départ à la retraite peuvent bénéficier du financement d'actions de formations spécifiques soit :

- de préparation à une activité au sein d'une structure associative ;
- un stage dit de préparation à la retraite reconnu imputable au titre de la formation professionnelle continue, et ce sous réserve que la demande d'action de formation ait été formulée au plus tard 6 mois avant la fin de leur contrat de travail.

Dans les deux cas, l'action de formation doit être réalisée pendant l'exécution du contrat de travail. Le financement s'effectue, après accord de l'employeur, dans la limite des heures capitalisées au titre du DIF, sur le plan de formation de l'entreprise.

##### 14.7.2. Situations ouvrant droit à la portabilité du DIF

a) Départ de l'entreprise avec préavis et demande de DIF par le salarié durant le préavis.

La portabilité du DIF est organisée par l'article L. 6323-17 du code du travail. Elle est possible en cas de licenciement (sauf faute lourde) ou de démission.

En dehors des cas de licenciement pour faute lourde l'employeur est tenu, dans le cadre de la lettre de notification du licenciement, d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF, et notamment de la possibilité de demander, avant la fin du préavis, s'il existe, à bénéficier dans ce cadre du financement d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de VAE avec une prise en charge en tout ou partie du coût pédagogique à hauteur du nombre d'heures non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (actuellement 9,15 € hors taxes).

Si l'action se déroule pendant le préavis, elle doit s'effectuer pendant le temps de travail, avec maintien du salaire. Si la demande de prise en charge de l'action est faite pendant le préavis pour ne commencer qu'après la fin du préavis, l'employeur n'est tenu du financement de l'action de formation que dans la limite des droits calculés. Cette action doit être engagée dans un délai ne pouvant excéder 3 mois après la fin du contrat de travail.

Le montant ainsi calculé est :

- soit directement versé par l'entreprise à l'organisme de formation après réalisation de l'action (sur présentation de la facture et des attestations de présence) ;
- soit directement financé par l'OPCA après accord de prise en charge.

Le solde éventuel disponible sera porté sur le certificat de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit réalisée avant la fin du préavis afin de suivre dans l'ordre de priorité un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience ou une action de formation. L'employeur n'est pas tenu d'accepter le financement de cette action. L'employeur doit justifier par écrit son refus. En cas d'acceptation de la demande, l'employeur doit financer la totalité du coût pédagogique et maintenir le salaire si la formation est réalisée pendant le temps de travail ou verser l'allocation de formation si la formation est suivie en dehors du temps de travail.

Le solde éventuel du nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées figurant sur le certificat de travail tient alors compte de cette acceptation.

*b) Départ de l'entreprise avec préavis et sans demande de DIF par le salarié pendant le préavis.*

A défaut d'utilisation dans les conditions définies ci-dessus et pour toutes les ruptures non consécutives à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le crédit d'heures de DIF acquises est utilisable dans le cadre de la portabilité prévue à l'article L. 6323-18 du code du travail.

*c) Départ de l'entreprise sans préavis ou sans demande de DIF par le salarié pendant le préavis.*

Selon les dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la portabilité du DIF peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié.

En application de cette portabilité, le salarié « emporte » une valorisation de ses heures de DIF acquises et non utilisées chez son précédent employeur à hauteur du nombre d'heures multiplié par le montant forfaitaire visé au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (actuellement 9,15 € hors taxes).

#### 14.7.3. Situations sans portabilité du DIF

La portabilité décrite ci-après n'est pas applicable en cas de licenciement pour faute lourde, départ/mise à la retraite, démission n'ouvrant pas droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage, mise en œuvre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Le reliquat d'heures de DIF est directement affecté au financement des mesures du contrat de sécurisation professionnelle. Le montant reversé par l'employeur est égal au nombre d'heures DIF restantes multiplié par le montant forfaitaire de 9,15 €.

Le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées figurant sur le certificat de travail est alors égal à zéro.

#### 14.7.4. Mise en œuvre de la portabilité organisée par l'article L. 6323-18 du code du travail

*a) DIF porté pendant une période de recherche d'emploi.*

Le chercheur d'emploi pris en charge par Pôle emploi, dont le dernier employeur relève du présent accord, qui souhaite utiliser le montant permettant le financement de tout ou partie du coût pédagogique d'un bilan de compétences, d'une VAE ou d'action de formation (nombre d'heures multiplié par au minimum le montant forfaitaire visé au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6332-14, actuellement 9,15 €) en fait la demande auprès de l'AFDAS en lui transmettant notamment l'avis obtenu de Pôle emploi ainsi que la copie de son certificat de travail mentionnant son capital DIF disponible.

b) Portabilité du DIF chez un nouvel employeur relevant de la branche de la publicité.

Selon les dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la portabilité du DIF peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié.

En application de cette portabilité, le salarié « emporte » une valorisation de ses heures de DIF acquises et non utilisées chez son précédent employeur à hauteur du nombre d'heures multiplié par au minimum le montant forfaitaire visé au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (actuellement 9,15 € hors taxes).

Le salarié peut demander à utiliser ce montant dans les 2 ans suivant son embauche dans une nouvelle entreprise, sous réserve de la présentation du certificat de travail du précédent employeur mentionnant l'OPCA de rattachement et le solde d'heures de DIF acquises et non utilisées à l'issue de son contrat de travail.

En cas d'accord du nouvel employeur pour ce départ en formation, ce dernier demande à son OPCA de rattachement le financement des coûts pédagogiques dans la limite du budget défini ci-dessus. L'action de formation peut se dérouler pendant le temps de travail.

En cas de refus du nouvel employeur, et si l'action de formation relève d'une des priorités de branche, le salarié peut demander l'utilisation du budget afférent aux droits portés pour le financement de tout ou partie du coût pédagogique de l'action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE à l'AFDAS en lui transmettant notamment la copie de son certificat de travail ainsi que le courrier de refus de cette action établi par son employeur. L'action de formation doit alors se dérouler en dehors du temps de travail, sans être éligible au versement d'une allocation formation.

#### 14.8. Information des employeurs et des salariés

L'information relative aux actions de formation prioritaires définies par la branche est portée à la connaissance des entreprises et ayants droit par le biais des services de l'AFDAS, et notamment de son site [www.afdas.com](http://www.afdas.com), et par tout moyen à développer par les instances paritaires de la branche professionnelle.

### **Article 15**

#### *Congé individuel de formation*

Les parties signataires rappellent par ailleurs l'existence du dispositif du congé individuel de formation, régi par l'accord national professionnel relatif à la gestion des congés individuels de formation du 27 mai 2004 applicable aux entreprises relevant du présent accord.

A ce titre, les parties signataires insistent sur le rôle moteur qu'elles remplissent en étant partie prenante du conseil de gestion qui, au sein de l'AFDAS, définit les règles générales de prise en charge des dispositifs du CIF, ainsi qu'à la commission paritaire d'études de dossiers, ces deux instances étant instituées au sein de l'AFDAS.

En application de l'accord du 27 mai 2004 et de la réglementation en vigueur, le congé individuel de formation (CIF) est le droit pour tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, une action de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Le CIF permet de se perfectionner professionnellement, de changer d'activité ou de secteur professionnel, d'acquérir une nouvelle qualification ou une qualification supérieure.

Le dispositif du CIF est ouvert à tous les salariés, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature du contrat de travail, sous réserve d'une ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise.

Le salarié doit formuler sa demande auprès de l'OPACIF de rattachement de son entreprise (l'AFDAS pour les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective), selon les conditions définies par ce dernier.

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve de l'autorisation d'absence de l'employeur, conformément aux dispositions des articles L. 6322-7 et suivants du code du travail.

Le CIF peut être réalisé entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

Si le congé se déroule en totalité en dehors du temps travail, l'employeur n'est pas obligatoirement informé du départ en formation. La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

## CHAPITRE IV

### DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION

#### Article 16

##### *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.

##### 16.1. Principes

A l'initiative de l'employeur, le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition de savoir-faire professionnels en entreprise.

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.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans le rapport sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu aux articles L. 2323-57 et suivants du code du travail.

##### 16.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert, conformément aux dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans dont il est nécessaire de compléter la formation initiale pour satisfaire aux niveaux de qualification requis dans la branche ou dans l'entreprise ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion ;
- enfin, dans le cas spécifique des départements d'outre-mer :
  - aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ;
  - aux bénéficiaires de l'allocation parent isolé.

##### 16.3. Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation permet de préparer l'obtention :

- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), notamment celui défini par l'accord du 6 juillet 2010 ;

- d'un titre à finalité professionnelle recensée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'une qualification prévue dans les classifications de la convention collective de la branche.

## 16.4. Modalités

### 16.4.1. Durée du contrat

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 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les cas suivants :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la qualification suivie, ou pour cause de maternité, maladie, accident du travail, maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Toutefois, les parties signataires conviennent, conformément aux articles L. 6325-11 et suivants du code du travail, d'allonger cette durée jusqu'à 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 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans la convention collective de la publicité et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité spécifique, de l'allocation adulte handicapé, du contrat unique d'insertion.

### 16.4.2. Durée de la formation

Le temps consacré à l'enseignement dans l'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation inclut les évaluations initiales et finales et les actions d'accompagnement. L'évaluation initiale vise à adapter le parcours de formation aux connaissances, au savoir-faire et à l'expérience de chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation. L'évaluation finale porte sur les acquis.

La durée des parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les parties signataires décident que la durée des actions de formation peut excéder 25 % de la durée du contrat, dans la limite maximale de 50 %, pour les publics autorisant un contrat de professionnalisation d'une durée portée à 24 mois.

## 16.5. Modalités de prise en charge des coûts pédagogiques

Le conseil de gestion de l'OPCA détermine les montants forfaitaires de prise en charge des coûts pédagogiques et des frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation en fonction des budgets qui lui sont alloués, de l'évolution des prix constatés sur le marché et des éventuelles contraintes fixées par les partenaires financiers (Etat, région, FPSPP...).



Les coûts dépassant les montants forfaitaires sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise.

#### 16.6. Contrat de professionnalisation et temps de travail

L'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation s'effectue pendant le temps de travail.

#### 16.7. Contrat de professionnalisation et rémunération

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié âgé de moins de 26 ans perçoit, pour une activité à temps plein, les rémunérations brutes figurant dans le tableau ci-après, calculées sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel prévu pour la première catégorie, niveau I (dit « niveau I.1 »), puis après 6 mois de travail effectif, sur la base du niveau II de cette même catégorie (dit « niveau I.2 »).

Le salaire minimum mensuel est celui figurant dans la colonne « appointements mensuels bruts » « 1<sup>re</sup> catégorie : employés », prévu par l'article 3 de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées.

Les salariés de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois bénéficieront d'une rémunération égale à 100 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction, à compter du 12<sup>e</sup> mois de présence.

	TITULAIRES D'UN BACCALAURÉAT professionnel, d'un titre ou d'un diplôme professionnel de même niveau (niveaux I, II, III et IV)	AUTRE (inférieur au niveau IV)
Moins de 21 ans	65 % du salaire minimum mensuel niveau I.1 (*)	55 % du salaire minimum mensuel niveau I.1 (*)
21-25 ans révolus	80 % du salaire minimum mensuel niveau I.1 (*)	70 % du salaire minimum mensuel niveau I.1 (*)
26 ans et plus	85 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction	
26 ans et plus	100 % du salaire minimum mensuel correspondant au niveau de qualification de la fonction, à compter du 12 <sup>e</sup> mois de présence	
(*) Et, après 6 mois de travail effectif, sur la base du niveau I.2 du salaire minimum mensuel.		

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où le salaire minimum mensuel conventionnel 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.

Pour les entreprises domiciliées dans les départements d'outre-mer, le salaire servant de référence pour l'application des pourcentages susvisés, aux salariés travaillant dans ces départements, est celui déterminé par les dispositions de l'article L. 3423-2 du code du travail.

Ces rémunérations chargées et les frais annexes sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise et peuvent être valorisées sur les déclarations obligatoires de formation professionnelle.

### Article 17

#### *Période de professionnalisation pour les salariés*

##### 17.1. Principes

La période de professionnalisation peut bénéficier à tout salarié engagé sous CDI ainsi que pour celui engagé sous CDD dans le cadre d'un contrat unique d'insertion prévu à l'article L. 5134-19-1 du code du travail, souhaitant acquérir une des qualifications prévues aux articles L. 6314-1 et suivants du code du travail :

- enregistrée dans le RNCP ;

- reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- ouvrant droit à un CQP.

Elles visent par ailleurs les actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est explicitement reconnu par la CPNEF en fonction des indications fournies par l'observatoire des métiers de la publicité sur les évolutions technologiques dans certains métiers et les conditions d'exercice qui en découlent.

### 17.2. Publics concernés

La période de professionnalisation est ouverte, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise, pour toutes actions favorisant le retour et le maintien dans l'emploi, notamment suite à une absence de longue durée (maladie, invalidité, maternité, congé parental d'éducation, congé d'adoption...) ;
- aux salariés ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant, conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;
- aux salariés venant d'achever un mandat syndical de plus de 5 ans et ne reprenant pas de mandat, ou assumant un mandat depuis plus de 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 ;
- aux salariés reconnus handicapés par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ;
- aux salariés de retour d'une expatriation ou d'un détachement à l'étranger de plus de 6 mois ;
- aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion.

### 17.3. Objectifs et priorités

Il est rappelé que tout salarié bénéficiaire au sens de l'article 17 ou répondant aux critères définis ci-avant peut, avec l'accord de son employeur, demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant d'acquérir une des qualifications prévues à l'article 17.1 du présent accord, ou dont l'objectif est défini par la CPNEF.

Sont d'ores et déjà retenues dans ce cadre :

- toutes actions pouvant accompagner le réaménagement de l'emploi (changement de poste) consécutivement à une demande de formation motivée du salarié ;
- toutes actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou unité de valeur (UV) permettant de valider l'obtention d'un titre, d'un diplôme ;
- toutes actions de formation participant à la remise à niveau dans les matières élémentaires (français, mathématiques...).

### **Article 17.4**

#### *Durée de la période de professionnalisation et modalités d'organisation*

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant :

- à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas :

- au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience.
- aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

#### 17.5. Gestion des absences

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

#### 17.6. Modalités de prise en charge des coûts pédagogiques

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) selon les dispositions de l'article 23 du présent accord.

Le conseil de gestion de l'OPCA détermine les montants forfaitaires de prise en charge des coûts pédagogiques, des salaires et charges ainsi que des frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation en fonction des budgets qui lui sont alloués, de l'évolution des prix constatés sur le marché, et des éventuelles contraintes fixées par les partenaires financiers (Etat, région, FPSPP...).

Les coûts dépassant les montants forfaitaires sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise.

Toutefois, à défaut d'une prise en charge financière par l'AFDAS sur les fonds de la professionnalisation, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour un cumul de plusieurs dispositifs de prise en charge financière (DIF, plan de formation de l'entreprise, etc.), pour une même période de professionnalisation.

#### 17.7. Période de professionnalisation et temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue. Elles peuvent également s'exercer en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 60 heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par les articles L. 3121-38 et suivants du code du travail).

Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lesquels engagements sont liés, d'une part, au respect par le salarié des conditions d'assiduité aux actions de formation et, d'autre part, aux évaluations qui en résultent.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements prennent en compte les efforts accomplis par le salarié.

Dans tous les cas de formations effectuées hors du temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur le financement du plan de formation de l'entreprise.

## **Article 18**

### *Développement de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation*

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

Le tuteur doit être volontaire, reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut assurer simultanément sa fonction tutorale sur plus de deux contrats et/ou période de professionnalisation.

La mission du tuteur consiste notamment à :

- accueillir et 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 ;
- 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 des contrats et périodes de professionnalisation, et ce dans les conditions fixées à l'article 5 du présent accord.

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 19**

### *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi. A l'issue de sa formation, dispensée préalablement à l'entrée dans une entreprise, le contrat de travail conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par Pôle emploi. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et l'AFDAS peuvent contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation. L'entreprise, en concertation avec l'AFDAS et Pôle emploi, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de sa formation pour occuper l'emploi proposé.

## TITRE V

### FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que les sommes qui doivent obligatoirement être mutualisées au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF sont versées à l'AFDAS. Elles en définissent ci-après les modalités.

#### Article 20

##### *Diagnostics des entreprises*

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCA de branche peut prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites et moyennes entreprises, dans les conditions définies à l'article 23.8.

Les parties signataires souhaitent encourager l'optimisation des capacités de gestion économique et sociale des TPE et PME dans le cadre d'un accompagnement par un prestataire externe.

Dans ce cas, le financement de ces prestations sera assuré sur le budget « frais de mission » de l'AFDAS, selon les modalités retenues par son conseil d'administration.

#### Article 21

##### *Assiette*

##### 21.1. Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuelles.

##### 21.2. Assiette du financement du FPSPP

L'assiette du financement du FPSPP est composée :

- des contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre du congé individuel de formation ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre de la professionnalisation ;
- de l'obligation de financement des entreprises au titre du plan de formation en application de l'article L. 6331-9 du code du travail.

##### 21.3. Taux de la contribution destinée au financement du FPSPP

Le taux de cette contribution est celui défini chaque année par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 % et 13 %).

Il est appliqué directement sur :

- les contributions légales et réglementaires dues au titre du CIF ;
- les contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation, d'une part, et du plan de formation, d'autre part, sera répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que la somme prélevée au titre de la professionnalisation soit égale à celle prélevée au titre du plan de formation.

Cependant, pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui bénéficient d'exonérations légales au titre de la professionnalisation, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation, d'une part, et du plan de formation, d'autre part, sera répartie

en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que le taux de prélèvement sur le plan de formation soit égal au taux de prélèvement applicable aux entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui ne bénéficient pas de ce type d'exonération. Le solde du financement du FPSPP est pris sur la professionnalisation.

Les dispositions ci-avant relatives à la répartition du taux de contribution destinées au financement du FPSPP sont applicables pendant un exercice.

En conséquence, les parties signataires se réuniront à la fin du premier semestre 2012 pour mesurer les effets des dispositions mises en œuvre au titre du financement du FPSPP.

Les parties signataires décideront alors de la reconduction éventuelle des dispositions relatives à la répartition du taux de contribution destinées au financement du FPSPP ou de la nécessité de leur révision, en prenant en compte son bilan d'application et, le cas échéant, les évolutions législatives et réglementaires intervenues.

Les dispositions qui précèdent font obstacle à toute demande de révision ou dénonciation des dispositions relatives à la répartition du taux de contribution destinées au financement du FPSPP avant la fin du premier semestre 2012.

## **Article 22**

### *Obligation de versement à l'AFDAS*

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions obligatoirement mutualisées, dont la part, destinée au FPSPP, calculée sur les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 ou L. 6331-14 et suivants ou L. 6322-37 du code du travail, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

## **Article 23**

### *Taux de contributions et répartition des contributions*

#### 23.1. Entreprises occupant 20 salariés ou plus

Les entreprises occupant 20 salariés ou plus, hors intermittents du spectacle, doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, tels que définis ci-dessus (art. 21.1 « Assiette des contributions »), répartis en :

- 0,20 % au titre :
  - des congés individuels de formation ;
  - des validations des acquis de l'expérience ;
  - des congés bilans de compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

Sur cette contribution, le montant dû au FPSPP est prélevé au taux défini par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 et 13 %).

L'AFDAS le reverse au FPSPP ;

- 0,50 % au titre de la professionnalisation destiné à financer :
  - les actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
  - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - les frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugées prioritaires ;

- les actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 21.2, au titre de la professionnalisation des entreprises de 20 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, ne bénéficiant pas d'exonération en appliquant le taux défini à l'article 21.3 du présent accord. Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP ;
- ainsi que, pour le seul exercice 2011, les frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, dans les conditions fixées par l'accord concerné.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif ;

- 0,90 % au titre du plan de formation destiné à financer :
  - la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 21.2 et 21.3 du présent accord ;
  - le plan de formation de l'entreprise pour le solde, et au titre :
    - des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;
    - des DIF non prioritaires ;
    - des allocations de formation ;
    - de la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
    - des formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise ;
    - de la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 11.3 du présent accord ;
    - pour le seul exercice 2011, des coûts de diagnostics de TPE/PME selon les modalités fixées par le conseil de gestion.

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS sauf la part nécessaire au financement du FPSPP.

Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

## 23.2. Entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés

### 23.2.1. Principe

Conformément à l'article L. 6331-14 du code du travail, les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés sont exonérées de certains versements légaux ou conventionnels au titre des contributions pour le financement du congé individuel de formation, d'une part, et de la professionnalisation, d'autre part.

La branche publicité décide de compenser ces exonérations de telle sorte que les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés contribuent au même taux que les entreprises occupant 20 salariés ou plus.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer au financement de la formation, après les exonérations mentionnées à l'article L. 6331-14, une participation minimale

de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, tels que définis à l'article 18.1 du présent accord.

#### 23.2.2. Congé individuel de formation (CIF)

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre du congé individuel de formation avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Ce versement correspond à 0,40 %, ramené à 0,20 %, après diminution de 0,20 % de l'assiette définie à l'article 21.1 du présent accord, au titre des congés individuels de formation (CIF), des validations des acquis de l'expérience (VAE) et des congés bilans de compétences (CBC).

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

#### 23.2.3. Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus, versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre de la professionnalisation.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés effectuent, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, un versement correspondant au minimum à 0,85 % ramené à 0,50 % après diminution de 0,35 % de l'assiette définie à l'article 21.1 du présent accord, pour assurer le financement, dans le respect des priorités éventuelles définies par la branche professionnelle :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugées prioritaires ;
- des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail, du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 21.3, au titre de la professionnalisation des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés, en appliquant le taux défini à l'article 20 du présent accord. Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP,

ainsi que, pour le seul exercice 2011, des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, dans les conditions fixées par l'accord concerné.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

#### 23.2.4. Plan de formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer une contribution au moins égale à 0,90 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et CDD, hors intermittents du spectacle, au titre du plan de formation.

Cette contribution est destinée à financer :

- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 21.2 et 21.3 du présent accord ;
- le plan de formation de l'entreprise pour le solde, et au titre :
  - des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;



- des DIF non prioritaires ;
- des allocations de formation ;
- de la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
- des formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise ;
- de la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 11.3 du présent accord ;
- pour le seul exercice 2011, des coûts de diagnostic de TPE/PME selon les modalités fixées par le conseil de gestion.

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS sauf la part nécessaire au financement du FPSPP.

Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

### 23.3. Entreprises occupant moins de 10 salariés, hors intermittents du spectacle

Les entreprises occupant moins de 10 salariés, versent obligatoirement à l'AFDAS une contribution au moins égale à 1 % de l'assiette définie à l'article 21.1 du présent accord aux salariés occupés sous CDI ou CDD, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Ce versement est réparti en :

- 0,20 % au titre :
  - des congés individuels de formation ;
  - des validations des acquis de l'expérience ;
  - des congés bilans de compétences.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif ;

- 0,20 % au titre de la professionnalisation destiné à financer :
  - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
  - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugées prioritaires ;
  - des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
  - la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 21.2 en appliquant le taux défini à l'article 22.3 du présent accord. Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP, ainsi que, pour le seul exercice 2011, des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, dans les conditions fixées par l'accord concerné.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif ;

- 0,60 % au titre du plan de formation d'entreprise destiné à financer :
  - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;

- des allocations de formation ;
- des DIF non prioritaires ;
- la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
- une part du salaire versé au salarié embauché pour remplacer un salarié qui suit une formation ;
- la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 11.3 du présent accord ;
- pour le seul exercice 2011, les coûts de diagnostic de TPE/PME selon les modalités fixées par le conseil de gestion ;
- la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 21.2, en appliquant le taux défini à l'article 21.3 du présent accord. Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle dans le respect de l'article L. 6332-3 du code du travail.

#### 23.4. Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du CIF CDD – 1 % du montant des salaires versés tels que définis à l'article 21.1 du présent accord aux salariés sous contrat à durée déterminée.

Sur cette contribution, le montant dû au FPSPP est prélevé au taux défini par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 % et 13 %).

#### 23.5. Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, qui relèvent de cet accord, versent à l'AFDAS, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 10 salariés, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, dans les conditions définies aux articles 21.2 et 22 du présent accord.

#### 23.6. Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, qui relèvent de cet accord, versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 20 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, dans les conditions définies aux articles 21.2 et 21.3 du présent accord.

#### 23.7. Contribution destinée au financement de l'observatoire et du paritarisme

Les entreprises doivent verser, dès la première année d'application du présent accord, une contribution annuelle forfaitaire de 25 €, quel que soit leur effectif, destinée notamment au financement de l'observatoire des métiers de la publicité, dans la limite de 50 000 € par an ; l'éventuel reliquat étant versé sur un compte spécifique de la fédération de la publicité, et destiné au financement du fonctionnement des diverses instances paritaires de la branche.

Les parties signataires du présent accord demandent à l'AFDAS de procéder à la collecte de cette contribution forfaitaire annuelle en même temps que l'appel des contributions obligatoires.

#### 23.8. Financement des frais relatifs aux missions listées à l'article R. 6332-36-II du code du travail

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le financement des frais relatifs aux missions suivantes :

1° Les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation visés au 2° de l'article L. 6332-1-1 ;

2° Les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises, notamment des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises ;

3° Les dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;

4° Le financement d'études ou de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification visée au cinquième alinéa de l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle ;

5° Les coûts des diagnostics des entreprises mentionnées au cinquième alinéa à l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, étant précisé qu'ils sont pris en charge dans les conditions fixées à l'article R. 6332-36, II, 5°, du code du travail, et selon les modalités définies par le conseil de gestion de la publicité à l'AFDAS, ces modalités concernant notamment le plafonnement de cette prise en charge qui est répartie au prorata des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du plan de formation dans le respect des plafonds définis par arrêté, et en conformité avec la convention d'objectifs et de moyens prévue à l'article L. 6332-1-1.

Chaque année le conseil d'administration de l'AFDAS répartit chacun de ses frais entre la professionnalisation et chaque section du plan de formation (entreprises de moins de 10 salariés, entreprises de 10 à moins de 50 salariés, entreprises de 50 salariés ou plus) en fonction des critères définis par le conseil de gestion de la publicité à l'AFDAS.

### TITRE VI

#### EFFETS DU PRÉSENT ACCORD SUR LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES ANTÉRIEURES

##### Article 24

###### *Avenant à la convention collective*

Le présent accord prend la forme d'un avenant annexé à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

##### Article 25

###### *Révision des dispositions antérieures*

Le présent accord annule et remplace les accords ainsi que leurs avenants relatifs à la formation professionnelle et tout particulièrement :

- les avenants n° 16 et n° 18 à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées ;
- les avenants du 14 décembre 2009 relatifs, pour l'un, au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et pour l'autre, aux taux applicables aux entreprises occupant plus de 10 salariés à moins de 20 salariés ainsi qu'aux entreprises atteignant ou franchissant le seuil de 20 salariés ;

- l'accord collectif de la branche portant modification de l'avenant n° 16 du 29 novembre 2004 relatif à la collecte d'une contribution pour le financement de l'observatoire et du paritarisme du 21 décembre 2009.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur.

## TITRE VII

### DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 26**

##### *Adhésion*

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 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 D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

#### **Article 27**

##### *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 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 28**

##### *Durée. – Dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, et s'appliquera au titre des collectes 2012, 2013 et 2014. Le présent accord est déposé, ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Article 29**

##### *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 avis 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 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.

## **Article 30**

### *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 avis 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 de 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 de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 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 de 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 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 aucun changement ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 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 sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

## **Article 31**

### *Extension*

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

AACC ;  
UPE ;  
PRESSPACE ;  
SPG ;  
SNA ;  
SNPTV ;  
UDECAM.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

SNCTPP CFE-CGC ;

SNPSPEPGDP CFTC.

## ANNEXE I

### PRIORITÉS DE BRANCHE POUR LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

---

Les parties signataires du présent accord de branche considèrent comme prioritaires les actions suivantes :

- perfectionnement en langue française ;
- actions destinées à faciliter l'expression orale ;
- accès à l'utilisation de logiciels et aux technologies de l'information et de la communication ;
- actions d'entretien de la pratique d'une langue étrangère.

Ces actions de formation, considérées comme prioritaires au titre du DIF par les partenaires de la branche professionnelle, relèvent d'un financement sur le pourcentage applicable aux entreprises au titre de la professionnalisation (cf. titre IV du présent accord).

Cette liste peut être complétée ou modifiée dans les conditions prévues à l'article 5 du présent accord.

## ANNEXE II

### STAGE ET EMPLOIS DES JEUNES EN FORMATION

---

Les parties signataires, conscientes du fait que les compétences des métiers s'acquièrent notamment dans les actes réels de travail, considèrent que l'accueil des stagiaires doit être strictement encadré.

C'est pourquoi la profession entend développer la capacité des entreprises à bien accueillir, former, et accompagner les jeunes qui effectuent des stages ou toute période de formation en entreprise.

Les stages en entreprise ne relevant ni des dispositions de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret.

Le stage doit faire l'objet d'une convention entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'établissement d'enseignement et leur durée ne peut excéder 6 mois.

La durée du ou des stages d'un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement, à l'exception des cas suivants :

- pour les stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation ;
- pour les stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

Un délai de carence entre deux stages successifs dans un même poste doit être respecté. Les parties signataires s'entendent pour définir la notion de poste comme correspondant à un ensemble de fonctions et de tâches précises.

Lorsque la durée de ces stages est supérieure à 2 mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, celui-ci donne lieu à une gratification payée au stagiaire, dont le montant ne peut être inférieur au montant légal. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

En cas d'embauche du stagiaire dans un délai maximum de 3 mois consécutifs à la fin du stage dans l'entreprise, la durée du stage est déduite de la période d'essai, dans la limite de la moitié de la période d'essai conventionnelle. La durée du stage est intégralement déduite si l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté.



## ANNEXE III

### GLOSSAIRE

---

AFDAS : Assurance formation des activités du spectacle (organisme paritaire collecteur agréé pour les métiers de la culture, la communication et des loisirs)

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

CE : Comité d'entreprise (terme générique désignant, le cas échéant, le comité d'établissement)

CIF : Congé individuel de formation

CPNEFP : Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

CQP : Certificat de qualification professionnelle

CSP : Contrat de sécurisation professionnelle

DIF : Droit individuel à la formation

DP : Délégué du personnel

DUT : Diplôme universitaire de technologie

FONGECIF : Fonds de gestion du congé individuel de formation

FPSP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

IRP : Institutions représentatives du personnel

JO : *Journal officiel*

JORF : *Journal officiel* de la République française

NAF : Nomenclature des activités française

OPACIF : Organisme paritaire agréé au titre des congés individuels de formation

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

POE : Préparation opérationnelle à l'emploi

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

VAE : Validation des acquis de l'expérience