

---

# Parfumerie sélective (CCN en cours de négociation)

IDCC 3235

## Champ d'application et CPPNI

**Accord du 30 septembre 2020**

*[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai]*

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

### Préambule

La convention collective de la parfumerie de détail et de l'esthétique du 11 mai 1978 a été dénoncée par l'ensemble des organisations patronales le 4 juillet 2008. Elle a cessé de s'appliquer le 28 octobre 2011.

Conscients de la nécessité de doter d'une convention collective le secteur de la parfumerie sélective qui compte plus de 2500 points de vente et plus de 17 000 salariés, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations en vue de la constitution d'une convention collective de la parfumerie sélective.

À cette fin, une mesure d'audience validée en décembre 2019 par le HCDS (Haut conseil au Dialogue social) a été réalisée, aboutissant aux résultats suivants :

- CFDT (taux : 30,25 %) ;
- CFTC (taux : 26,82 %) ;
- CGT (taux : 25,01 %) ;
- UNSA-FCS (taux : 13,53 %) ;
- CFE-CGC qui a obtenu une audience de 11,35 % dans les collèges dans lesquels elle a vocation à se présenter (taux : 4,39 %).

Coté employeur, la FFPS est seule représentative.

Le présent accord a été négocié entre les organisations syndicales susvisées et vise à constituer la nouvelle convention collective de la parfumerie sélective.

### Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de préciser :

- Le champ d'application professionnel et territorial de la branche ;
- La mise en place, la composition, les missions et les moyens alloués à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

### Article 2 Champ d'application professionnel et géographique de la branche

Le présent accord de constitution de branche vise à créer une branche d'activité spécifique pour les entreprises relevant du commerce de détail de la distribution sélective, de la parfumerie et de la beauté présentes sur l'ensemble du territoire métropolitain et sur les départements d'outre-mer ainsi que dans les départements, régions et collectivités d'outre-mer visés à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Cette convention collective règlera, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont les activités principales, quelles qu'en soient les modalités d'exercice, sont les suivantes :

- le commerce de détail de la distribution sélective de la parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF 47.75Z
- les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité évoqué au paragraphe ci-dessus, généralement répertoriées au code NAF 70.10Z.

---

Le présent accord s'appliquera à toutes les entreprises indépendamment de leur effectif, notamment celles ayant un effectif de moins de 50 salariés.

Dans un souci de clarté, il est précisé que le personnel détaché au sein des entreprises de la Distribution sélective de la Parfumerie (par exemple démonstrateurs ou démonstratrices) reste régi par sa convention collective d'origine. En outre, pour déterminer si la présente Convention Collective est applicable, il sera tenu compte de l'activité réelle et non uniquement du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

### **Article 3**

#### **Mise en place, composition, missions, fonctionnement et moyens de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

##### **3.1**

##### **Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

En application de l'article L. 2232-9 du Code du Travail, il est institué une commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation chargée notamment de représenter la branche de la parfumerie sélective.

##### **3.2**

##### **Composition**

Cette commission est composée :

- D'un collège salarié comprenant un nombre égal de représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, soit 2 représentants par organisation syndicale de salariés. Ses membres bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-3 et suivants du code du travail.
- D'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Les noms et coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la commission qui est assuré par la Fédération Française de la Parfumerie Sélective se situant au 8, rue de la Terrasse, 75 017 Paris et dont l'adresse courriel est [contact@ffps.fr](mailto:contact@ffps.fr).

##### **3.3**

##### **Missions**

La CPPNI exerce les missions suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
  - Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille de l'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par Organisation syndicale concernée. Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan. L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.
  - Elle établit un rapport annuel d'activité à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le rapport annuel d'activité devra également comporter à l'avenir un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Ces accords sont déposés auprès de la CPPNI à l'adresse suivante : Fédération Française de la Parfumerie Sélective se situant au 8, rue de la Terrasse, 75 017 Paris, et dont l'adresse courriel est [contact@ffps.fr](mailto:contact@ffps.fr). À réception d'une convention ou accord collectif sur cette adresse, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception et envoie un exemplaire aux membres de ladite commission.
- Elle peut rendre, notamment à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention ou l'accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Cet avis ne peut faire l'objet d'aucun recours.
  - Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.
  - Elle négocie les accords collectifs de branche et les garanties applicables aux salariés employés par les entre-

---

prises relevant de son champ d'application, notamment dans les matières définies par le présent accord.

— Elle veille au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

— La CPPNI exercera également la mission dédiée à la commission de conciliation des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.

### **3.4**

#### **Modalités de fonctionnement**

##### **3.4.1**

##### **Détermination du calendrier des négociations**

La commission se réunit, en fonction de l'actualité de la branche, en principe au minimum une fois tous les deux mois en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, et notamment :

- Au moins une fois par an sur les salaires minima, ce qui sera l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

- L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

- Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

- L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

- Au moins une fois tous les 3 ans pour les négociations portant sur :

- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures visant à réduire les inégalités entre les sexes,

- Les mesures visant faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ;

- Les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;

- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

- Les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;

- L'organisation des modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

- Au moins une fois tous les 5 ans sur les négociations portant sur :

- L'examen de la nécessité de réviser les classifications ;

- L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne Interentreprises (PEI) ou plans d'épargne sur la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

##### **3.4.2**

##### **Modalités de vote pour les décisions prises par la CPPNI**

Chaque organisation syndicale dispose d'une voix. Chacun des collèges, salariés et employeurs, disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales composant chaque collège. Les décisions sont adoptées lorsque la majorité des voix des organisations présentes est recueillie.

Enfin, si l'objet du vote est de soumettre un accord à sa signature, les règles de majorité sont celles prévues par la loi : signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

Pour les Commissions d'interprétation et de conciliation, les modalités de vote sont précisées en 3.5 et 3.6

##### **3.4.3**

##### **Convocation des membres de la CPPNI**

La convocation, rappelant l'ordre du jour décidé communément à chaque fin de séance sera jointe au relevé de décisions de chaque séance, lequel sera validé paritairement en début de séance. La convocation ainsi que tout document nécessaire seront adressés aux organisations syndicales concernées au minimum 15 jours avant la séance prévue.

---

### **3.5 Commission d'interprétation**

#### **Missions**

Les divergences nées de l'interprétation d'une clause de la Convention collective de la parfumerie sélective pourront être portées devant la commission d'interprétation qui se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 30 jours après la réception de la saisine.

Dans les 30 jours qui suivent la réunion, la commission pourra émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend.

#### **Modalités de saisine**

La commission d'interprétation pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle sera adressée au secrétariat de la commission à l'adresse suivante : Fédération Française de la Parfumerie Sélective se situant au 8, rue de la Terrasse, 75 017 Paris et dont l'adresse courriel est [contact@ffps.fr](mailto:contact@ffps.fr).

Elle devra exposer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée.

Cette demande pourra être faite par un employeur, un salarié, ou une juridiction ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle

En cas de réception d'un dossier incomplet, le Secrétariat de la branche en informera le demandeur dans les plus brefs délais, en indiquant les pièces manquantes.

#### **Modalités de fonctionnement et de vote**

Cette commission d'interprétation sera composée d'un collège salarié comprenant un nombre égal de représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, soit 2 représentants par organisation syndicale de salarié et d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

À chaque saisine, la commission d'interprétation sera présidée alternativement par un membre de chaque collège.

Chaque organisation syndicale représentée aura une voix sachant que la délégation patronale a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale.

Lorsque la commission donne un avis à la majorité des organisations syndicales représentatives, cet avis sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation.

### **3.6 Commission de conciliation**

#### **Missions**

Les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention pourront être réglés par la commission de conciliation.

La commission de conciliation se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 30 jours après la réception de la saisine.

Après avoir entendu les parties contradictoirement, la commission de conciliation aura pour mission de chercher à concilier les parties.

#### **Modalités de saisine**

En cas de conflit collectif, la commission de conciliation pourra être saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courriel.

Elle sera adressée au secrétariat de la commission à l'adresse postale suivante : Fédération Française de la Parfumerie Sélective se situant au 8, rue de la Terrasse, 75 017 Paris ou à l'adresse e-mail suivante : [contact@ffps.fr](mailto:contact@ffps.fr).

La saisine devra être accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

#### **Modalités de fonctionnement**

Cette commission de conciliation sera composée d'un collège salarié comprenant un nombre égal de représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, soit 2 représentants par organisation syndicale de salarié et d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Lorsqu'un accord de conciliation aboutit devant la commission de conciliation, les engagements seront mentionnés dans un procès-verbal de conciliation qui sera alors remis ou notifié aux parties.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation sera alors remis ou notifié aux parties.

---

#### **Article 4**

##### **Moyens attribués**

Le temps passé en réunion sera considéré comme du temps de travail effectif et ne sera pas imputé sur le crédit d'heures de délégation au cas où le salarié en bénéficierait dans l'accomplissement de ses missions au sein de son entreprise.

Les frais de transport et de séjour des représentants seront à la charge de la FFPS et remboursés sur présentation des documents justificatifs sur les bases ci-dessous :

- déjeuner dans la limite de 25 € ;
- Dîner en cas de nuit d'hôtel dans la limite de 30 € ;
- nuit d'hôtel dans la limite de 160 € avec le petit déjeuner ;
- frais de voyage : aller - retour SNCF 2<sup>ème</sup> classe ou avion classe économique selon la formule la plus économique ou la plus adaptée à l'horaire de la réunion ; aller-retour sur la journée en avion accepté par rapport au train si le voyage en train ne permet pas de rentrer chez soi avant 21 heures et nécessite une nuit d'hôtel ; Indemnités kilométriques suivant le barème fiscal en vigueur.
- 5 heures de délégation afin de procéder à une réunion préparatoire avant chaque séance seront attribuées à 2 membres par organisation syndicale. Les participants à cette réunion se verront rembourser leur frais et leur rémunération sera maintenue selon les règles ci-dessus énoncées.

Ces indemnités sont limitées à 2 personnes par organisation syndicale.

#### **Article 5**

##### **Autre engagement**

Les parties s'engagent à négocier un accord de méthode destiné à organiser les modalités de la négociation future de la Convention collective. Cet accord de méthode portera notamment sur le calendrier des négociations (d'octobre 2020 à décembre 2021), ainsi que sur les thèmes de discussion.

#### **Article 6**

##### **Dénonciation - Révision et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux règles légales en vigueur.

#### **Article 7**

##### **Publicité et dépôt de l'accord**

En vertu de l'accord L. 2232-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la signature.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

---

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Modalités de négociation de la Convention Collective

### *Accord de méthode du 31 mars 2021*

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 13 juin 2021]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

#### **Préambule**

*L'accord relatif à la constitution d'une branche professionnelle pour les entreprises de parfumerie sélective a été conclu le 30 septembre 2020*

*Dans ce contexte, et avec le souci de privilégier un dialogue social constructif et dynamique dans les intérêts respectifs des parties, il a été convenu d'entamer des discussions sur un accord de méthode pour la négociation de la Convention collective nationale de la parfumerie sélective.*

*Les parties ont voulu que les thèmes, le calendrier et la méthode des négociations soient partagés en amont.*

*Les parties ont ainsi conclu le présent accord qui régira la négociation de la Convention collective nationale de la parfumerie sélective. Le but poursuivi est de parvenir à une négociation dynamique et qualitative qui servira les intérêts des acteurs de la branche.*

#### **Article 1**

**Champs d'application, Objet, Thèmes (en application des articles L 2222-1 et suivants, L 2221-1 et L 2253-1 du Code du travail)**

##### **Article 1.1**

##### **Champ d'application**

*Le présent accord s'applique, d'une part, aux organisations syndicales, d'autre part, à la Fédération française de la Parfumerie Sélective, pour la négociation de la Convention collective nationale de la parfumerie sélective, sans qu'aucune des parties ne puisse s'en prévaloir pour toute autre négociation.*

##### **Article 1.2**

##### **Objet**

*Le présent accord a pour objet de préciser les modalités de négociation de la Convention collective nationale de la parfumerie sélective et notamment :*

- Les thèmes des négociations ;*
- Le calendrier des négociations ;*
- La méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.*

##### **Article 1.3**

##### **Thèmes des négociations**

*Les parties rappellent qu'ont été négociées au préalable et déterminées au sein de l'accord relatif à la constitution d'une branche professionnelle pour les entreprises de parfumerie sélective du 30 septembre 2020 les dispositions suivantes :*

- Les champs d'application professionnel et territorial de la Convention collective de la parfumerie sélective.*
- La mise en place, la composition, les missions, le fonctionnement et les moyens de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).*

*En application des articles L. 2222-1 et suivants, L. 2221-1 et L. 2253-1 du Code du travail, il est convenu entre les parties de négocier et déterminer dans la Convention collective nationale de la parfumerie sélective :*

- 
- *Les dispositions obligatoires et procédurales suivantes :*
    - *Le préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu ;*
    - *La durée de la Convention collective. À défaut de stipulation, celle-ci sera fixée à 5 ans.*
    - *Les modalités de renouvellement et de révision ;*
    - *Les conditions de suivi et les clauses de rendez-vous ;*
    - *Les modalités de dénonciation et notamment la durée du préavis ;*
    - *La méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise.*
  - *Les thématiques de fond suivantes :*
    - *Le droit syndical, les conditions de mise en place du CSE*
    - *Les salaires minima hiérarchiques ;*
    - *Les classifications ;*
    - *La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;*
    - *La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;*
    - *Les garanties collectives de prévoyance et de frais de santé ;*
    - *Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;*
    - *La période de prise de congés, les modalités, les congés d'ancienneté, les congés pour événements familiaux ;*
    - *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;*
    - *Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;*
    - *La formation professionnelle.*

## **Article 2** **Calendrier prévisionnel Organisation des réunions**

### **Article 2.1** **Calendrier prévisionnel**

*Les parties conviennent de se réunir sur un rythme de travail a minima mensuel pour négocier et aboutir à la conclusion d'une nouvelle Convention collective de la parfumerie sélective pour le 30 juin 2022 et feront le point en juin 2022 et en Octobre 2022 sur l'avancée des négociations et la nécessité éventuelle de poursuivre les négociations jusqu'à fin 2022*

*Les réunions en présentiel seront privilégiées si les conditions sanitaires le permettent. À défaut, les réunions se dérouleront par visioconférence. Dates prévues : Calendrier 2021 de 10 h à 12 h et de 13 h à 16 h : 13 janvier, 24 février, 17 mars, 14 avril, 12 mai , 17 juin, 07 juillet, 14 septembre, 13 octobre, 17 novembre, 15 décembre*

### **Article 2.2** **Thèmes et Organisation des réunions**

*Afin de permettre une avancée raisonnable des travaux, les parties s'engagent à scinder les négociations par groupe de thèmes*

*Thèmes et dispositions*

- *Préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu*
- *Durée de la CCN*
- *Les classifications*
- *Les salaires minima hiérarchiques et les éléments de la rémunération*
- *La formation professionnelle*
- *La mutualisation des fonds de la formation professionnelle*
- *Le droit syndical*
- *La mixité-diversité, l'égalité professionnelle femmes/hommes (Égalité des chances) - lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles et la discrimination LGBT*
- *Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires*
- *Les conditions de recrutement*
- *Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai*
- *Les conditions de rupture de travail*
- *Le départ à la retraite*

- La période de prise de congés, les modalités, les congés d'ancienneté, les congés pour événements familiaux, les congés exceptionnels, la maternité
- Les dispositions concernant la maladie, maternité, les accidents : indemnisation de la maladie et de la maternité
- Garantie en cas de maladie, garantie d'emploi
- Travail des femmes, maternité, allaitement
- Congé de maternité, adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation
- Conditions de travail, hygiène et sécurité
- Les garanties collectives de prévoyance et frais de santé
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Modalités de renouvellement et de révision
- Conditions de suivi et clauses de rendez-vous
- Modalités de dénonciation et notamment la durée du préavis

L'expérience acquise a démontré que, sur les thématiques importantes, il était nécessaire de prévoir plusieurs réunions de négociation. En conséquence, les parties se sont accordées sur le principe défini ci-après :

- Une première réunion dite de «discussion» sera organisée pour chaque groupe de thème ; au terme de la réunion, il sera décidé de continuer la discussion ou de commencer la négociation sur le thème.
  - Pour préparer la signature de la Convention collective nationale de la parfumerie sélective dans sa version définitive, l'aboutissement des négociations de chaque groupe de thème sera soumis à l'avis des parties à l'issue de chaque réunion de négociation.
  - Chaque partie pourra émettre un avis sur chaque groupe de thème négocié.
  - Les résultats des avis seront inscrits dans le relevé de décisions.
  - Les avis exprimés formellement tout au long du processus d'élaboration n'ont pas valeur de vote. Par conséquent, l'intégralité du texte sera soumis à la signature à l'issue des négociations.
  - En cas de divergences sur un groupe de thème donné à l'issue de la réunion de négociation, les parties poursuivront néanmoins la discussion sur le groupe de thème suivant lors de la prochaine réunion. Ainsi, en cas de divergences sur une thématique donnée, les dispositions ci-rapportant pourront être mises en réserve et renvoyées à une négociation ultérieure au cours de laquelle sera recherchée une solution d'équilibre général.
- L'objectif poursuivi consiste ainsi à ne pas bloquer la négociation sur chacun des groupes de thèmes y compris lorsque sur une des thématiques, les parties n'ont pas réussi à s'accorder.

Les parties pourront fixer entre elles des points d'étapes pour analyser, évaluer et adapter la progression des travaux.

### **Article 2.3**

#### **Convocation aux réunions**

Conformément à l'article 3.4.3 de l'accord relatif à la constitution d'une branche professionnelle pour les entreprises de parfumerie sélective, la convocation, rappelant l'ordre du jour décidé communément à chaque fin de séance sera jointe au relevé de décisions de chaque séance, lequel sera validé paritairement en début de séance.

Elle sera adressée aux organisations syndicales concernées au minimum 15 jours avant la séance prévue.

### **Article 2.4**

#### **Communication des documents**

Afin d'étudier les propositions des parties dans un temps raisonnable, les parties s'engagent à se remettre mutuellement 15 jours avant chaque réunion de négociation, les documents de travail.

Les documents produits devront être en rapport avec l'ordre du jour de la réunion concernée.

Le respect de ces délais sera nécessaire pour pouvoir négocier dans des conditions adéquates.

Pour faciliter les échanges, les parties s'accordent à établir et utiliser comme socle de travail une trame de document unique, reprenant une arborescence des thématiques et distinguant les propositions patronales et salariales. La négociation s'effectuera sur la base de ce document unique.

### **Article 2.5**

#### **Communication des relevés de décisions et du projet de la Convention collective nationale de la parfumerie sélective**

À l'issue de chaque réunion, un projet de relevé de décisions est élaboré par la partie patronale.

Il est adressé, lors de la convocation à la séance suivante, à l'ensemble des parties, accompagné du projet de



---

*Convention collective nationale de la parfumerie sélective comportant les lots négociés.*  
*Le relevé de décisions est ensuite soumis à approbation lors de la séance suivante.*

### **Article 3** **Dispositions générales**

#### **Article 3.1** **Moyens attribués**

*Les moyens attribués aux représentants des organisations syndicales participant aux négociations sont prévus à l'article 3.5 de l'accord relatif à la constitution d'une branche professionnelle pour les entreprises de parfumerie sélective du 30 septembre 2020.*

#### **Article 3.2** **Entrée en vigueur, durée et révision de l'accord**

*Le présent accord de méthode entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.*

*Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2022.*

*Cette date pourra être revue lors de la réunion de revoyure de Juin 2022 ou Octobre 2022*

*Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*

#### **Article 3.3** **Publicité et dépôt de l'accord**

*En vertu de l'accord L. 2232-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la signature.*

*Le présent accord fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du Code du travail.*

## **Formation professionnelle tout au long de la vie**

### **Accord du 18 juin 2024**

[Étendu par arr. 15 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FFPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA FCS.

Il a été convenu ce qui suit :

#### **Préambule**

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément changé le paysage de la formation professionnelle. Cette loi, qui s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux. Elle s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels afin de l'accompagner efficacement sur le marché de l'emploi.

Conscients de la nécessité de doter d'une convention collective le secteur de la parfumerie sélective qui compte plus de 2 500 points de vente et plus de 17 000 salariés, les partenaires sociaux ont négocié en vue de la constitution d'une convention collective de la parfumerie sélective. Parallèlement, les enseignes poursuivent une politique d'investissements importants dans la formation du personnel au conseil et à l'accueil client, dans l'aménagement des magasins et dans la valorisation des offres par des actions marketing.

Face à la montée en puissance des nouvelles technologies, la transition digitale, énergétique et écologique, des attentes toujours plus fortes des clients, les partenaires sociaux font le constat des besoins croissants en formation et en évolution des salariés du secteur.

Plusieurs priorités seront au cœur de la politique formation de la branche : Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés, favoriser l'accès à la formation de tous les salariés mais également des publics prioritaires tels

---

que les salariés âgés de 50 ans et plus, les salariés reconnus travailleur handicapé, les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par une certification, les femmes et les hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental d'éducation ou en reprise de carrière.

Les partenaires sociaux, au travers de cet accord, sont attachés à assurer l'adaptation de la formation des salariés à leur poste de travail et maintenir leur employabilité, quelle que soit leur ancienneté et répondre aux besoins spécifiques des métiers, notamment ceux en transformation, et à garantir une formation continue des salariés et favoriser leur montée en compétences. La formation professionnelle continue est le premier levier pour développer l'employabilité. Il s'agit de la capacité de chaque salarié à trouver et conserver un emploi puis à évoluer en s'adaptant aux changements durant toute la vie professionnelle. L'employabilité s'applique à tous les salariés, quels que soient l'âge ou l'ancienneté dans une entreprise.

Les partenaires sociaux souhaitent également réaffirmer l'importance qu'ils accordent à la reconversion professionnelle des salariés et rappeler qu'un certain nombre de dispositifs existent pour accompagner financièrement le virage professionnel de des salariés, du CPF à la Pro-A en passant par les Transitions collectives.

Également, la branche juge prioritaire de développer les contrats en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation), pour faciliter l'insertion durable des jeunes et l'attractivité du secteur d'activité et favoriser l'accès aux parcours professionnels qualifiants, certifiants, et diplômants et ainsi le déroulement de la carrière professionnelle des salariés.

## **Titre 1**

### **Les actions de formation professionnelle**

Les actions entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle (article L. 6313-1 du Code du travail) sont les suivantes :

#### **Article 1**

##### **L'action de formation**

L'action de formation a pour objet de :

- Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder, dans les meilleures conditions, à un emploi
- Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences, en lien ou non avec leur poste de travail, ou d'acquérir une qualification plus élevée
- Réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles
- Favoriser la mobilité professionnelle.
- Permettre les reconversions

#### **Article 2**

##### **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet à son bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, en vue de définir un projet professionnel ou de formation. Il est susceptible de précéder une action de formation.

#### **Article 3**

##### **Les actions permettant la validation des acquis de l'expérience**

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience doivent permettre au bénéficiaire d'acquérir une certification professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La branche souhaite développer la VAE particulièrement pour les certifications professionnelles permettant l'exercice des métiers suivants :

- Conseiller (ère) de vente
- Conseiller (ère) esthéticienne
- Responsable de magasin.

---

## **Article 4**

### **Les actions de formation en alternance (Apprentissage et professionnalisation)**

Ces actions visent à :

- Permettre à l'alternant d'obtenir une certification professionnelle (diplôme ou titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Dispenser aux alternants une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle;
- Contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- Contribuer au développement de l'aptitude des alternants à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

## **Article 5**

### **Définition de l'action de formation**

S'agissant de l'action de formation (hors bilans de compétences, VAE et apprentissage), elle se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Ce parcours de formation nécessite l'existence de moyens techniques et humains et de ressources pédagogiques adaptés.

L'information sur l'organisation du parcours de formation doit être rendue accessible au bénéficiaire, par le dispensateur de formation.

## **Article 6**

### **Modalités de réalisation des actions de formation**

#### **6.1**

##### **Actions concourant au développement A des compétences prévues à l'article L. 6313-1**

Lorsqu'elles sont financées par des fonds publics (État, régions, financeurs sous tutelle de l'État) ou mutualisés (fonds issus des contributions des entreprises), elles doivent faire l'objet d'une convention entre l'entreprise et l'organisme de formation qui prévoit :

- L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, ainsi que les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ;
- Le prix de l'action et les modalités de règlement.

Dans le cadre du contrôle de service fait, les financeurs de la formation exigeront un certificat de réalisation de la formation à établir par le prestataire. Le bénéficiaire de la formation peut être amené à faire remonter toute information aux financeurs sur le déroulement de l'action.

Les services régionaux de contrôle de la formation professionnelle (Dreets) peuvent être saisis en cas de suspicion de fraude.

#### **6.2**

##### **Les A dispositions spécifiques aux formations ouvertes à distance (FOAD)**

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

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

#### **6.3**

##### **Modalités de formation pour les salariés**

L'accès des salariés aux actions de formation professionnelle peut s'effectuer :

- À l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences.
- À l'initiative du salarié, soit en mobilisant son compte personnel de formation, dans le cadre de projets de transition professionnelle, du bilan de compétences, de la VAE, soit sur ses fonds propres dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle.
- Dans le cadre de l'alternance, avec les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Quelles que soient la forme et la durée de son contrat de travail, le salarié peut se former en tout ou partie pendant le temps de travail. Le statut du salarié pendant la formation - c'est-à-dire sa rémunération, sa protection sociale,

---

ses obligations à l'égard de l'employeur ou encore le mode de prise en charge des coûts de la formation - dépend du cadre juridique dans lequel il se trouve et des financements mobilisés : plan de développement des compétences, projets de transition professionnelle, validation des acquis de l'expérience (VAE), dispositif de reconversion ou promotion par alternance PRO A, mobilisation du compte personnel de formation(CPF), etc.

Par principe, le temps passé en formation constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

C'est notamment le cas pour toute action de formation «obligatoire» qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires (ex. : formation à la sécurité). Ces formations sont inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Les actions de formation peuvent se dérouler hors du temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié est indispensable, doit être formalisé et peut être dénoncé.

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles

#### **6.4 Obligations de l'employeur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés dans les cas suivants :

- Tout au long de l'exécution des contrats de travail : l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. En cas de suppression d'emploi : l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante. Sous certaines conditions, les entreprises peuvent, bénéficier d'une aide à la conception et à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans ce cadre, les coûts des conseils externes supportés par l'entreprise peuvent être pris en charge par l'État.
- À la suite de l'embauche en contrat en alternance : l'organisation de la formation s'impose à l'employeur, qui est tenu de laisser le salarié suivre les actions de formation prévues.
- Lorsqu'un accord ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit des périodes de formation obligatoires (après une mutation, un congé de longue durée...).
- Si le contrat de travail d'un salarié contient l'engagement de l'employeur de le former.

Dans ces cas, l'obligation de l'employeur a pour corollaire le devoir du salarié de suivre la formation.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie :

- Tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié mais est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CÉP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CÉP qui pourront, à des fins de préparation de l'entretien, l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Désormais, l'entretien doit aussi comporter des informations sur l'activation du compte personnel de formation et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

- Tous les six ans (cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise), cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié selon les modalités précisées à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

#### **Article 7 Prise en charge financière de la formation**

La loi du 5 septembre 2018 impose aux entreprises de contribuer au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, par une contribution financière devenue unique, calculée sur leur masse salariale. Cette contribution est versée à l'URSSAF.

---

Les fonds ainsi mutualisés permettent la prise en charge des coûts de formation des salariés des TPE (moins de 50 salariés) et des coûts des formations en alternance (professionnalisation et apprentissage).

## **Titre 2**

### **L'alternance**

La branche accorde une importance toute particulière à l'intégration professionnelle des alternants et notamment sur le métier de Conseillère(er) Beauté en Parfumerie Sélective.

#### **Article 8**

##### **Le contrat de professionnalisation**

##### **8.1**

###### **Objet des actions de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications suivantes :

- Enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

##### **8.2**

###### **Publics bénéficiaires**

L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences pour les salariés des entreprises du secteur.

Le contrat de professionnalisation est également accessible aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés) ou à l'issue d'un contrat aidé. Dans les DROM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, il est ouvert aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

##### **8.3**

###### **Durée du contrat de professionnalisation**

Il est convenu que la durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les publics préparant les certifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- Les certificats de qualification professionnelle (CQP) qui viendraient à être créés par la CPNEFP de la branche
- Les diplômes et titres non spécifiques conduisant à un métier exercé au sein du secteur : Conseiller (ère) de vente, Conseiller (ère) esthéticienne, Responsable de magasin.

Il est convenu, également, que la durée de formation, s'inscrivant dans des actions d'évaluation et d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et technologiques, peut être portée à 40 % maximum de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires suivantes :

- RNCP 30312 - BAC PRO - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 31041 - CAP - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 34671 - BP - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 35266 - Manager dans l'univers de la beauté
- RNCP 36331 - BAC PRO - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 36405 - Responsable d'un point de vente en commerce de détail
- RNCP 36865 - Vendeur Conseil Omnicanal (option parfumerie sélective)
- RNCP 37005 - Manager commerce retail
- RNCP 37098 - TP - Conseiller de vente
- RNCP 37375 - BTS - Métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie
- RNCP 37787 - Responsable commerce retail
- RNCP 00462 - BTS - Management des unités commerciales
- RNCP 34031 - BTS - Management commercial opérationnel
- RNCP 34030 - BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client
- RNCP 32208 - BAC PRO - Métiers du commerce et de la vente Option A Animation et gestion de l'espace commercial

- 
- RNCP 37789 - Manager des process de création et de développement des produits parfum, cosmétique ou arômes
  - RNCP 35961 - Manager de Business Unit

La CPNEFP pourra, en cas de besoin, faire évoluer cette liste, en fonction de l'évolution du contexte du secteur. L'action de professionnalisation peut être portée à 36 mois s'agissant des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

#### **8.4**

##### **Rémunération**

Les titulaires de contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction de leur âge en application des dispositions de l'article L. 6325-8 du code du travail.

#### **8.5**

##### **Financement**

La loi a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire, les organismes de formation ne pouvant conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, restauration et/ou d'hébergement.

#### **8.6**

##### **Fonction tutorale**

Le tuteur a notamment pour missions :

- D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle ;
- D'organiser avec les salariés intéressés, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- De veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- D'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- De participer à l'évaluation des compétences acquises. Le tuteur doit nécessairement avoir la qualité de salarié. En conséquence, il est donc rappelé que les agents commerciaux ne peuvent être désignés en qualité de tuteur. Il est rappelé que l'employeur a la possibilité de verser une prime de tutorat à ses tuteurs dont il fixe librement les modalités (quantum, temporalité, etc.).

### **Article 9**

#### **Le contrat d'apprentissage**

#### **9.1**

##### **Objet du contrat d'apprentissage**

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

#### **9.2**

##### **Publics bénéficiaires**

Ce contrat est notamment ouvert aux :

- Personnes âgées de 16 à 29 ans révolus
- Jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire
- Jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile
- Personnes en situation de handicap sans limitation d'âge
- Personnes qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie sans limitation d'âge.

---

### **9.3**

#### **Durée du contrat d'apprentissage**

Conformément à l'article L. 6222-7 du code du travail, le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de la période d'apprentissage. Il peut également être conclu à durée indéterminée, la période d'apprentissage se déroulant alors au début du contrat. Le contrat d'apprentissage permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en CFA pendant une période comprise entre 6 mois et 3 ans, 4 ans si le salarié a le statut de RQTH.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

### **9.4**

#### **Rémunération**

L'employeur s'engage à rémunérer l'apprenti conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

### **9.5**

#### **Financement par l'OPCO**

Les contrats d'apprentissage sont pris en charge par l'OPCO au niveau de prise en charge fixé par les branches. Ce niveau est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé et ce, conformément aux recommandations de France compétences. À défaut de fixation du niveau de la prise en charge par la branche ou de prise en compte des recommandations de France compétences, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret.

### **9.6**

#### **Maître d'apprentissage**

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat d'apprentissage un maître d'apprentissage chargé de l'accompagner. Les conditions de désignation et de compétence professionnelle, le contenu et l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage sont ceux définis par le code du travail :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti
- Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

### **Article 10**

#### **Aide à la fonction tutorale (Professionalisation et apprentissage)**

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO pourra prendre en charge l'exercice de la fonction tutorale si les 2 conditions sont réunies :

1. le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
2. le tuteur a suivi une formation à la fonction tutorale/maître d'apprentissage au cours des 5 dernières années.

L'OPCO peut également financer les actions de formation tuteur.

### **Article 11**

#### **Reconversion ou promotion par alternance Pro-A**

#### **11.1**

##### **Certifications éligibles à la «Pro-A»**

Les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, les certifications jointes en annexe.

Sont également éligibles à la Pro-A :

- Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat Cléa) lié aux savoirs de base.

---

## 11.2

### **Durée de la reconversion ou promotion par alternance**

En application des dispositions légales et réglementaires, la reconversion ou la promotion par alternance est d'une durée comprise entre six et douze mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par alternance.

Pour les publics spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée peut être allongée à 36 mois.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation est d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance, sans être inférieure à 150 heures.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée peut être portée jusqu'à 35 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance pour l'ensemble des bénéficiaires visant les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

## 11.3

### **Prise en charge des actions de reconversion ou promotion par alternance**

La prise en charge des frais pédagogiques des actions de reconversion ou promotion par alternance est réalisée par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) sur la base d'un montant forfaitaire fixé à 15 euros de l'heure et dans la limite du montant prévu par la réglementation (soit, à titre indicatif, 3 000 euros à la date du présent accord). Les frais annexes (transports, hébergement) et de salaires ne donnent pas lieu à prise en charge par l'OPCO-EP.

## **Titre 3**

### **Dispositifs d'accès à la formation**

#### **Article 12**

##### **Le plan de développement des compétences**

Les parties signataires rappellent qu'au niveau de l'entreprise, le plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. Le plan a notamment pour but d'adapter les compétences des salariés à l'évolution des postes de travail, d'anticiper et d'organiser en conséquence les besoins en formation des salariés.

## 12.1

### **Bénéficiaires**

Le plan de développement des compétences s'adresse aussi bien aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée qu'à ceux sous contrat de travail à durée indéterminée, que leur durée de travail soit à temps complet ou partiel, ainsi qu'aux publics prioritaires tels que définis par le préambule.

## 12.2

### **Réalisation des formations**

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de dispositions légales et réglementaires ou en application d'une convention internationale, constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

Les actions de formation inscrites dans le plan de développement des compétences doivent être effectuées pendant le temps de travail, avec l'obligation faite à l'employeur de procéder au maintien de la rémunération du salarié. Le cas échéant, les frais de séjour, de restauration et de déplacement afférents à des formations réalisées sur le temps de travail sont pris en charge par l'employeur, conformément à la réglementation applicable aux frais professionnels + les frais de garde d'enfants pour les parents isolés.

## 12.3

### **Financement Au titre de la section financière «Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés»**

L'OPCO peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO.



---

## **Article 13** **Le compte personnel de formation (CPF)**

### **13.1** **Principes généraux**

Le compte personnel de formation (CPF), composante du compte personnel d'activité (CPA), permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

### **13.2** **Formations éligibles**

Pour qu'une formation soit éligible au CPF, elle doit être sanctionnée soit :

- Par une certification professionnelle enregistrée au RNCP
- Par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP
- Par une certification ou habilitation professionnelle enregistrée au répertoire spécifique (RS) comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3<sup>o</sup> de l'article L. 6313-1
- Les bilans de compétences
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions. Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6.

### **13.3** **Alimentation**

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active - de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite - conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Conformément aux dispositions des articles L. 6323-11-1 et R. 6323-3-1 du code du travail, le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire dans les conditions fixées par le code du travail. Il permet d'acquérir notamment des droits à formation inscrits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités et financés par l'État.

Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat, les dispositions légales et réglementaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF.

### **13.4** **Abondement du CPF**

Afin de faciliter l'accès à des formations dans le cadre du CPF, les parties signataires encouragent les entreprises

---

à abonder le compte des salariés si celui-ci est insuffisant.

La formation concernée doit avoir lieu sur le temps de travail et être en lien avec l'emploi exercé par le salarié ou porter sur la lutte contre les discriminations, conformément au décret n° 2020-1259 du 14 octobre 2020.

### **13.5**

#### **Financement et modalités**

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par la CDC depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 sur base du crédit d'euros disponible sur le CPF de son titulaire. En cas de reste à charge, le salarié peut le financer sur ses deniers personnels ou solliciter un abondement complémentaire de son CPF auprès de son employeur qui a le droit de le refuser.

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation relève de l'initiative du bénéficiaire.

Lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au crédit d'euros disponible sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en droits complémentaires afin d'assurer le financement de la formation. Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail. Conformément aux dispositions de l'article D. 6323-4 du code du travail, le salarié qui souhaite mettre en œuvre son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- Au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois
- Au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois ou plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine et mentionne :

- L'intitulé de la formation
- L'organisme de formation
- La durée de la formation
- Les dates de début et de fin de la formation
- Les heures de formation situées pendant le temps de travail
- Le coût de la formation
- Le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. À défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée. Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

À la demande du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, participer au financement de la formation en dehors du temps de travail.

Pendant le temps de formation en dehors du temps de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de sa protection sociale.

### **13.6**

#### **Mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle**

Le CPF de transition a pour objet de permettre à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail : Le salarié doit justifier d'une ancienneté de 24 mois en qualité de salarié discontinu ou non, au sein ou non de la même entreprise et justifier également de 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé ou pour le salarié licencié pour inaptitude ou pour motif économique et qui n'a pas suivi une action de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi le salarié doit présenter une demande de congé (autorisation d'absence) à son employeur par écrit dans les délais suivants :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

L'employeur doit répondre dans les 30 jours et ce dernier ne peut pas refuser le congé de transition professionnelle sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté. Cependant l'employeur peut différer le congé pour des raisons de service ou en cas d'absences simultanées supérieures à un pourcentage prévu par l'article R. 6323-10-1 du code du travail applicable au jour de la signature de

---

l'accord.

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, les demandes de financement sont à adresser par le salarié à l'association régionale de transition professionnelle (ATPro) du lieu de résidence principale ou de travail.

## **Article 14**

### **La préparation opérationnelle à l'emploi**

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 d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective).

Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises pour faire face à des difficultés de recrutement sur certains métiers et dans certains territoires. Il appartient à l'OPCO de mobiliser tous budgets disponibles pour favoriser la mise en œuvre des formations dans le cadre de la POE, qu'elle soit mobilisée à titre individuel ou collectif par l'entreprise conformément aux dispositions légales.

#### **14.1**

##### **La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)**

La POEI permet à un demandeur d'emploi ou à un salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée en contrat unique d'insertion, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. Dans le cadre de la POEI, la formation est financée par Pôle emploi.

#### **14.2**

##### **La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)**

La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi et salariés recrutés en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en contrat unique d'insertion de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la CPNEFP de la branche.

## **Article 15**

### **Transition collective**

L'objet du dispositif «Transition collective» est de permettre aux entreprises connaissant des difficultés ou souhaitant anticiper les évolutions du marché du travail, de permettre à leurs salariés dont les emplois sont menacés de se reconverter sur un métier différent, pour lequel il existe un besoin de recrutement dans la région concernée. La liste des métiers porteurs existants dans la région est établie par les associations «ATPro».

L'employeur souhaitant mettre en place le dispositif «Transition collective» doit conclure un accord dit de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), lequel identifie les emplois menacés ou fragilisés qui pourraient s'inscrire dans le cadre du dispositif «Transition collective».

La ou les actions de formation qui s'inscrivent dans ce projet de reconversion sont financées par l'entreprise et par l'État, dans la limite de 24 mois ou 2400 heures, dès lors qu'elles aboutissent soit à :

- Une certification professionnelle enregistrée au RNCP
- L'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée au RS
- La valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

Il est précisé que le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé afin de réaliser son parcours de transition collective durant son temps de travail doit respecter les règles de demande de congé applicables aux projets de transition professionnelle et fixées aux articles R. 6323-10 et suivants du code du travail.

Il doit ainsi présenter une demande de congé par écrit, au service des ressources humaines, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins six mois
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

Le salarié reçoit une réponse par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

À l'issue de la réalisation de l'action de transition collective, le salarié peut démissionner de son poste de travail avant de s'orienter vers un poste en lien avec les nouvelles compétences acquises. S'il ne souhaite pas démissionner, le salarié retrouve un poste équivalent à celui occupé avant son départ.

Le dispositif de transition collective n'est pas cumulable avec les éventuels autres dispositifs de départ ou de recon-

version professionnelle prévus dans le cadre des accords locaux de déclinaison de la GEPP ou tout autre dispositif similaire.

## **Titre 4**

### **Financement de la formation professionnelle**

#### **Article 16**

##### **Contributions légales**

Dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le législateur a institué les différentes contributions légales participant au financement de la formation professionnelle et de l'alternance suivantes :

##### **16.1**

##### **Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA)**

Taux en vigueur à la date de signature de l'accord

Entreprises de moins de 11 salariés : 0,55 % de la MSBA[1] de contribution à la formation professionnelle. 0,59 % de la MSBA de taxe d'apprentissage

Entreprises de 11 salariés et plus : 1 % de la MSBA de contribution de formation professionnelle. 0,59 % de la MSBA de taxe d'apprentissage.

##### **16.2**

##### **Solde de la taxe d'apprentissage**

Toutes les entreprises : 0,09 % de la MSBA.

##### **16.3**

##### **Contribution dédiée au financement du CPF pour les salariés embauchés en CDD**

Toutes les entreprises : 1 % de la MSBA des seuls salariés en CDD.

#### **Article 17**

##### **Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)**

Le taux de contribution de la CSA est variable selon le pourcentage de contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) atteint au cours de l'année considérée et en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour les établissements en France et de l'Outre-mer (à l'exception du Bas-Rhin, Haut-Rhin et de la Moselle) :

Quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle	Entreprises de 250 moins de 2 000 salariés	Entreprises de 2 000 salariés et plus
Taux < 1 %	0,4 %	0,6 %
1 % ≥ taux < 2 %	0,2 %	
2 % ≥ taux < 3 %	0,1 %	
3 % ≥ taux < 5 %	0,05 %	

Conformément aux dispositions de l'article L. 6242-1 du code du travail, les entreprises de 250 salariés et plus peuvent être exonérées du versement de la CSA lorsqu'elles disposent d'au moins :

5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (salariés en contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation, salariés embauchés en CDI à l'issue d'un de ses deux contrats pendant l'année qui suit et/ou de personnes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche), dans leur effectif annuel moyen

Ou,

3 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle et que sa proportion d'alternants (salariés en contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation) a augmenté d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

---

## **Titre 5**

### **Les instances de la branche**

#### **Article 18**

##### **La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

Les partenaires sociaux décident de créer une CPNEFP, instance paritaire de concertation entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés, et qui est une émanation de la CPPNI.

#### **18.1**

##### **Composition**

La CPNEFP est composée de :

- Trois membres maximum par organisation syndicales de salariés représentatives dans la branche
- Collège employeur Représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ et signataires du présent accord, en nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

Les membres sont désignés pour une durée de 4 ans.

La CPNEFP est présidée de façon paritaire par un président et d'un vice-président désignés par chacun des collèges pour une durée de 2 ans, avec une alternance paritaire de la présidence tous les 2 ans.

#### **18.2**

##### **Fonctionnement**

La CPNEFP se réunit a minima 4 fois par an et en tant que de besoin. Des personnes extérieures à la CPNEFP et aux partenaires sociaux peuvent être conviées aux réunions, notamment un ou plusieurs représentants de l'OPCO désignés par la branche. Ces personnes ne disposent pas du droit de vote.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, vote par collège.

Le secrétariat est en charge notamment de la convocation, de l'ordre du jour et de la rédaction des projets du compte rendu des réunions de la CPNEFP. Il a également pour mission le suivi opérationnel des décisions prises en CPNEFP. Il est assuré par la FFPS.

#### **18.3**

##### **Attributions**

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la politique de la formation professionnelle dans la branche. Elle a ainsi notamment pour missions et doit veiller à :

- Définir des orientations prioritaires de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et, plus particulièrement, en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles de branche, et déterminer les moyens nécessaires à leur mise en œuvre
- Définir des actions de formation prioritaires
- Rechercher des partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle
- Suivre annuellement l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de la branche sur les objectifs, les priorités et les moyens en matière de formation professionnelle
- Définir une politique de certification, avec l'appui technique de l'OPCO
- Examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

Par ailleurs, la CPNEFP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre de l'OPMQ.

#### **Article 19**

##### **L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)**

#### **19.1**

##### **Mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Conformément aux principes issus de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, la CPNEFP a pour mission, sur un plan général, de promouvoir dans chaque branche la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Ainsi, la CPNEFP crée un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, au sein de la branche professionnelle.

---

## **19.2**

### **Missions de l'observatoire**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

## **19.3**

### **Fonctionnement de l'observatoire**

L'observatoire est dirigé par un comité paritaire de pilotage composé des membres suivants :

- Au titre du collège salariés : 2 membres pour chacune des organisations siégeant en CPNEFP
- Au titre du collège employeurs : un nombre égal de représentants ;

Le comité paritaire de pilotage est présidé, dans le respect de l'alternance, par un membre de la CPNEFP assisté d'un vice-président, chacun appartenant à un collège différent.

Comme pour la CPNEFP, la durée de chaque mandat est de 2 ans, le renouvellement s'effectuant au même moment que celui de la CPNEFP

Le comité paritaire de pilotage se réunit, sur convocation, au moins 2 fois par an. Il est tenu un procès-verbal des séances du comité paritaire de pilotage. Le secrétariat est assuré par la FFPS.

Le comité paritaire de pilotage prend en compte le programme de travail établi annuellement par la CPNEFP et participe à l'évaluation du coût des études et de la publication des résultats, il garantit la méthodologie des études, il valide les documents produits, donne son avis sur les résultats des travaux et présente ses préconisations à la CPNEFP.

Les missions d'observations décidées par l'OPMQ pourront être financées par l'OPCO EP dans le cadre de sa mission d'accompagnement des branches sur le sujet.

## **Article 20**

### **Désignation de l'OPCO EP**

Vu l'arrêté du 4 octobre 2023 portant modification de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (entreprises de proximité), les partenaires sociaux confirment leur volonté de désigner l'OPCO des entreprises de proximité dit OPCO EP pour les entreprises de la branche et de solliciter la création d'une SPP autonome (Section Paritaire Professionnelle).

Conformément à l'article L. 6332-1 du code du travail, l'OPCO a pour missions :

- D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- D'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
  - m Établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
  - m Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
  - m Les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- D'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
  - m D'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- D'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

## **Titre 6**

### **Dispositions finales**

## **Article 21**

### **Champ d'application et durée de l'accord**

Le présent accord vise les entreprises ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de la distribution sélective, de la parfumerie, et de la beauté (IDCC 3235).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

---

**Article 22**  
**Entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

**Article 23**  
**Extension de l'accord**

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

**Article 24**  
**Révision ou dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

**Article 25**  
**Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

---

## Annexe

Les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A par la branche :

- RNCP 30312 - BAC PRO - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 31041 - CAP - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 34671 - BP - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 35266 - Manager dans l'univers de la beauté
- RNCP 36331 - BAC PRO - Esthétique Cosmétique Parfumerie
- RNCP 36405 - Responsable d'un point de vente en commerce de détail
- RNCP 36865 - Vendeur Conseil Omnicanal (option parfumerie sélective)
- RNCP 37005 - Manager commerce retail
- RNCP 37098 - TP - Conseiller de vente
- RNCP 37375 - BTS - Métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie
- RNCP 37787 - Responsable commerce retail

### Développement du dialogue social et organisation du paritarisme

#### Accord du 6 octobre 2022

[étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FFPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

SECI UNSA.

### Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux confirment leur volonté de garantir et de développer des négociations collectives de qualité en tenant compte de l'évolution constante des métiers du commerce de la parfumerie sélective qu'ils représentent et de leur attachement au développement du dialogue social.

La participation des négociateurs - représentant les entreprises et les salariés - nécessite du temps et des connaissances non seulement sur les secteurs professionnels mais aussi sur la législation du travail, la formation professionnelle, etc.

La qualité des négociations passe aussi par la reconnaissance de la fonction de négociateur.

Pour assurer la mise en œuvre des textes conventionnels et leur suivi, la transmission des informations aux entreprises et aux salariés visés par la Convention Collective Nationale de la Parfumerie Sélective doit être développée. Dès lors, il est paru indispensable de donner aux instances représentant les entreprises de la distribution de la Parfumerie sélective relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale, les moyens financiers pour pouvoir mener à bien leur mission.

#### Article 1 Champ d'application

Le champ d'application professionnel et géographique du présent accord est celui déterminé à l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2020 relatif à la constitution de la branche professionnelle de la Parfumerie Sélective, et à la création d'une CPPNI.

#### Article 2 Objet de l'accord

Les organisations représentatives de la branche s'entendent pour mettre en place un fonds de financement qui leur permettra de se donner les moyens financiers pour mener à bien leurs missions prévues à l'article L. 2135-11 du



---

Code du travail et assurer notamment :

- La participation aux réunions préparatoires, paritaires et mixtes
- La préparation des documents de travail en vue de ces réunions
- La participation des représentants aux réunions de négociation (élaboration des textes et accords conventionnels, révision et suivi des accords)
- La préparation des documents de travail
- Les enquêtes sur tout thème de négociation,
- Les rapports de branche annuels comprenant les données sociales (notamment les salaires) et d'activité
- La promotion et la visibilité des travaux des instances paritaires représentant les intérêts des salariés et des entreprises de la branche.
- La promotion des métiers de la branche en complément des actions des OPCO
- La transmission des informations et l'information permanente des entreprises et des salariés de la branche sur la convention collective nationale et son évolution
- La liaison écrite entre les partenaires
- Conseil et appui d'experts techniques et juridiques

Ce financement sera assuré au moyen d'une contribution obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de la distribution de la parfumerie sélective.

### **Article 3**

#### **Montant de la contribution des entreprises**

Les parties conviennent que toute entreprise relevant du champ d'application du présent accord, et ayant au moins 1 salarié dans l'année sous contrat de travail, est redevable d'une contribution au titre de l'année considérée.

La contribution est calculée sur la base de 0,030 % de la masse salariale brute de l'entreprise assise sur les revenus d'activité, au sens de l'article L. 242-1 I du Code de la sécurité sociale, versés aux travailleurs salariés et assimilés des entreprises.

La contribution reste toutefois limitée, en fonction du nombre de magasins par entreprise, par le plancher et les plafonds suivants :

Nombre de magasins par entreprise	Plancher minimum	Plafond maximum
1 à 50 magasins	70 euros	2.500 euros
51 à 150 magasins		7.500 euros
151 à 300 magasins		15.000 euros
301 à 450 magasins		22.500 euros
451 à 600 magasins		30.000 euros

Les entreprises ont l'obligation de déclarer la masse salariale servant de base de calcul au montant de la contribution à l'organisme chargé de la collecte du recouvrement de la contribution, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours.

Les entreprises justifieront du montant de la masse salariale déclarée par la production de tout document juridique ou comptable faisant foi, dont la DSN.

La contribution doit être reversée avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année d'exercice.

À défaut de cette déclaration et du paiement à cette date, le montant de la contribution est majoré de 50 %.

### **Article 4**

#### **Recouvrement de la contribution**

La contribution est gérée par l'Association Paritaire mise en place par les signataires dans le cadre du présent accord. L'Association Paritaire pourra, toutefois, désigner tout organisme pour assurer la collecte, les relances, le recouvrement de la contribution des entreprises et le règlement du contentieux.

Les modalités d'appel et de recouvrement de la contribution sont déterminées par une convention de gestion établie entre l'organisme mandaté et l'Association Paritaire pour le renforcement du dialogue social. L'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures pré-contentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs.

---

Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des intérêts de retard fixés à 1,5 % par mois en plus des 50 % de majoration.

## **Article 5**

### **Association paritaire**

Les parties ont convenu d'instituer une Association Paritaire qui a pour dénomination :

**Association pour le Développement du Paritarisme de la Parfumerie Sélective**

#### **ADPPS**

Le siège social de ladite association est fixé au 8 rue de la Terrasse à Paris 17<sup>ème</sup> et pourra être modifié par l'Association.

L'objet de l'Association est de gérer les fonds du paritarisme et de mettre en œuvre les actions décidées conformément aux objectifs cités à l'article 2 du présent accord.

L'Association est composée de la façon suivante :

### **5.1**

#### **Collège salariés et collège employeurs**

— Un collège «salariés» comprenant 2 titulaires qui pourront siéger simultanément lors des réunions de chacune des organisations syndicales représentatives dans la Branche,

— Un collège «employeurs» comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial désignés parmi les membres de la délégation patronale.

### **5.2**

#### **Bureau**

Tous les trois ans, la Commission choisit parmi ses membres les membres de son Bureau composé de :

— Un Président

— Un Vice-Président

— Un Secrétaire

— Un Trésorier

Le Président et le Vice-Président appartenant à un collège différent, en tout état de cause, le Président et le Trésorier ne pourront appartenir au même collège.

La première Présidence sera assurée par le collège «employeurs».

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du Bureau sont désignés par leur collège respectif.

Le Président et le Vice-président représentent l'Association dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Le Président et le Vice-Président convoquent au moins 15 jours à l'avance les membres de l'Association avec les documents nécessaires à la discussion.

Le Président et le Vice-Président rendent compte annuellement des activités de l'Association aux instances paritaires qui suivent la Convention Collective Nationale.

Le Président et le Vice-Président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de l'Association. Ils préparent les ordres du jour des séances. Les procès-verbaux sont signés par le Président et le Vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

En cas d'absence du président et du vice-président, la réunion sera reportée

### **5.3**

#### **Conditions de fonctionnement**

Les conditions de fonctionnement de ladite Association seront déterminées par les statuts de celle-ci.

## **Article 6**

### **Répartition de la contribution**

50 % de la contribution sont dévolus à l'Association Paritaire ci-dessus désignée en charge du fonctionnement, du recouvrement de la contribution et de l'ensemble des actions nécessaires au recouvrement de celle-ci.

Le solde, soit 50 % est réparti dans les proportions suivantes :

— 50 % pour les organisations des salariés reconnues représentatives dans la branche, à la date du présent accord ou qui viendraient à l'être (selon la publication de l'arrêté de représentativité au JORF), avec une répartition égali-

---

taire entre elles,

— 50 % Pour les organisations professionnelles reconnues représentatives des employeurs, à la date du présent accord ou qui viendraient à l'être (date de publication de l'arrêté de représentativité au JORF), au prorata du poids de leur représentativité.

Il est précisé que dans le cas où une organisation serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par organisation syndicale et de communiquer cette répartition à l'Association Paritaire

Le pourcentage dévolu à l'Association Paritaire pourra être réexaminé à l'issue de la première année de collecte de la contribution ou à toute autre échéance de collecte si les parties signataires le jugent nécessaire.

La répartition entre les organisations restera en tout état de cause fixée dans les proportions décidées dans le cadre du présent accord soit 50 % pour le collège «salariés» et 50 % pour le collège «employeurs».

## **Article 7**

### **Affectation des fonds**

Le montant global de la contribution recueillie est destiné à financer notamment :

- Le fonctionnement des commissions de négociation prévues conventionnellement,
- Les remboursements des frais (frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales à l'occasion de la négociation collective et à la participation aux réunions des commissions préparatoires, paritaires ou mixtes, etc.),
- Les frais de formation des membres des commissions,
- La participation aux frais de structure des organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales et l'attribution des moyens à ces organisations contribuant au développement de l'exercice du syndicalisme et à la promotion des actions au service des entreprises et des salariés de la branche,
- Les frais de secrétariat de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de la distribution sélective, de la parfumerie et de la beauté.
- Les frais d'édition, de diffusion de mise en œuvre de moyens d'information liés à la Convention Collective Nationale et aux diverses commissions afférentes par l'Association Paritaire, l'ADPPS ou les organisations syndicales représentatives au niveau national salarial ou patronal,
- Les frais de structure et de gestion de l'Association Paritaire,
- Les frais de gestion de la collecte.

L'Association Paritaire devra définir dans ses statuts toutes les modalités nécessaires au bon fonctionnement de cet accord.

Les parties conviennent que la rémunération correspondant au temps passé des salariés participant aux réunions paritaires sera directement prise en charge par les employeurs respectifs de ces salariés.

## **Article 8**

### **Entrée en vigueur - Application - Durée - Révision**

Le Présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

La première contribution sera due prorata temporis pour les mois restant à courir sur l'année civile en cours à la date d'extension et sous réserve que l'organisme gestionnaire de l'association paritaire mentionnée à l'article 5 dudit accord, soit constitué au moment de la collecte.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail.

Compte tenu de son objet et compte tenu de la constitution des entreprises de la branche, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En cas de dissolution de l'Association Paritaire, aucun appel de fonds ne pourra être effectué auprès des entreprises dans l'année suivant la dissolution. Les statuts de l'Association devront prévoir les modalités de liquidation de l'actif.

## **Article 9**

### **Dénunciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit Code.

---

**Article 10**  
**Correspondance concernant le présent accord**

Indépendamment de l'Association Paritaire constituée, toute correspondance concernant le présent accord doit être adressée au secrétariat de la CPPNI se situant au 8, rue de la Terrasse, 75017 Paris, et dont l'adresse courriel est [contact@ffps.fr](mailto:contact@ffps.fr).

**Article 11**  
**Notification**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du Code du Travail.

**Article 12**  
**Dépôt**

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du Ministère chargé du travail conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-4 du Code du travail.

**Article 13**  
**Extension**

L'extension du présent accord sera demandé sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du Code du travail.