

**Accord professionnel**  
**FORMATION PROFESSIONNELLE**  
**TOUT AU LONG DE LA VIE**  
**DES SALARIÉS DES PROFESSIONS LIBÉRALES**

**ACCORD DU 28 FÉVRIER 2005**  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE  
DES SALARIÉS DES PROFESSIONS LIBÉRALES

NOR : ASET0550715M

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires rappellent que le secteur socio-professionnel des professions libérales, représenté par l'UNAPL, tient un rôle important dans l'économie nationale. En conséquence de celui-ci, elles rappellent avoir su agir pour permettre aux salariés et aux entreprises libérales l'accès à la formation professionnelle.

Toutefois, les évolutions démographiques, les changements dans l'organisation du travail, et ceux concernant les qualifications et l'emploi dans les professions libérales, nécessitent que les partenaires sociaux créent les conditions d'une mobilisation renforcée en faveur de la formation professionnelle. Pour réduire les inégalités d'accès encore existantes et favoriser la motivation à la formation des salariés et des entreprises, les parties signataires du présent accord décident d'adapter les dispositions de l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004, en s'appuyant, aussi, sur le développement des négociations de branche et le dialogue social territorial.

Les parties signataires affirment, par le présent accord, vouloir faciliter et développer :

- l'accès à la formation des salariés des entreprises libérales, et notamment, de ceux qui en bénéficient le moins ;
- l'accueil et la formation de jeunes et de demandeurs d'emploi ;
- la professionnalisation de titulaires de diplômes dont la finalité ne permet pas l'accès direct aux emplois des entreprises libérales ;
- l'égalité professionnelle hommes - femmes, notamment en matière d'accès à la formation ;

- la remise à niveau de salariés ayant interrompu leur carrière ;
- la consolidation de la carrière de salariés expérimentés.

Les parties signataires demandent aux branches professionnelles couvertes par le présent accord, de négocier et conclure des accords ou avenants relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie dans le respect :

- de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (*JO* du 5 mai 2004) ;
- de l'accord du 15 novembre 2000, transformant le FAF-PL en OPCA PL, et ses avenants ;
- des principes généraux de mutualisation développés dans ce secteur socio-professionnel :
  - entre les entreprises de moins de 10 salariés ou de 10 salariés et plus d'une même branche ;
  - entre les différentes professions d'une même section pluri-professionnelle, sur l'accès aux fonds mutualisés ;
- et du présent accord.

## TITRE I<sup>er</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Champ d'application*

Le présent accord collectif concerne l'ensemble des professions libérales, qu'elles soient ou non réglementées, dont la liste est annexée (annexe I).

Le champ territorial du présent accord est national, y compris les départements d'outre-mer dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 et se substitue à l'accord collectif interprofessionnel du 28 octobre 1992 relatif à la formation professionnelle dans les professions libérales.

#### Article 2

##### *Objet*

En tenant compte de la spécificité des professions libérales, à savoir :

- la taille généralement modeste des entreprises libérales, la plus grande partie d'entre elles ayant, en effet, un effectif inférieur à 10 salariés ;
- l'indépendance du praticien dans l'exercice de son art ; l'obligation du respect d'une déontologie ; le niveau de compétence souvent garanti par un titre, diplôme ou certificat ; la responsabilité totale ; l'engagement personnel quel que soit le mode d'exercice ; le libre choix tant du client que du professionnel.

L'objet du présent accord est :

- de créer une dynamique d'étude prospective des métiers et des qualifications requises pour les emplois dans ces professions, notamment à la lumière de l'évolution de la pyramide des âges ;
- de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés par l'application des dispositions de l'article L. 930-1 du code du travail et, en particulier, à l'égard des jeunes dont

la qualification ne correspond pas à un emploi dans les professions libérales, des salariés en seconde partie de carrière et des salariés en reprise d'activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'un congé parental ;

- de promouvoir les nouveaux droits des salariés, notamment par la personnalisation et la professionnalisation des formations.

### **Article 3**

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

3.1. Il pourra être dénoncé partiellement ou totalement, à tout moment, sous respect d'un préavis de trois mois et dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail. Dans le délai de 3 mois suivant l'issue du préavis, les parties se rencontreront, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en vue de négocier un accord de substitution. Tant que celui-ci ne sera pas conclu et au plus tard dans le délai de 1 an, le présent accord continuera à produire effet.

3.2. Toute organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions de l'article L. 132-9 du code du travail, pourra en demander à tout moment la révision. A cet effet, elle adressera à chacun des autres signataires une lettre recommandée ou contre récépissé précisant les points sur lesquels une modification est souhaitée et accompagnée d'un projet de texte.

A l'initiative de la partie patronale, aura lieu, dans les 3 mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion de négociation à laquelle seront invitées toutes les organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel.

Au cas où l'avenant de révision serait approuvé par tous les signataires du présent accord et par tous ceux qui y auront adhéré ultérieurement en totalité, ses dispositions se substitueront immédiatement à celles qu'il modifie.

Dans le cas contraire, les organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel, non signataires, disposeront d'un délai de 15 jours, à compter de la date de notification du présent accord, pour faire savoir si elles s'opposent à l'entrée en vigueur de cet accord. La non-réponse dans le délai ci-dessus a pour effet la substitution immédiate. La validité de l'accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

## **TITRE II**

### **RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

Les accords de branche sur la formation, conçus dans le cadre de la convention collective professionnelle, doivent nécessairement être, dans chacune de leurs dispositions, au moins aussi favorables aux salariés que celles résultant du présent accord.

A défaut, une négociation doit être engagée, dans les 3 mois à compter de la signature du présent accord, visant à adapter le texte conventionnel à cette exigence.

## Article 4

### *Accords collectifs professionnels*

#### 4.1. *Négociation triennale dans les branches*

En application de l'article L. 934-2 du code du travail, une négociation collective interviendra tous les 3 ans, dans chaque branche professionnelle, pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Les accords conclus dans le cadre de cette négociation ont vocation à s'intégrer dans la convention collective nationale.

Pour permettre aux représentants des organisations syndicales représentatives des salariés de négocier en toute connaissance de cause, la partie patronale établit un rapport faisant apparaître la situation de l'emploi, le niveau des qualifications requises pour chaque niveau de classifications, les moyens techniques de formation existant, les dépenses et le nombre d'heures de formation, la situation respective des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à la formation ainsi que les évolutions techniques prévisibles et leur incidence sur la qualification requise. Ce rapport est écrit. Il est adressé aux représentants des organisations syndicales de salariés un mois avant la date de la première réunion de négociation.

Le rapport d'activité, présenté par la partie patronale à l'occasion de la négociation triennale, fait état et donne l'explication des différences entre hommes et femmes en ce qui concerne le volume d'heures de formation au regard du total des heures travaillées ; des différences d'accès à la qualification en fonction de l'âge ; entre les types de formation dispensée (actions d'adaptation, de maintien dans l'emploi, ou de développement des compétences) et formule des propositions en vue de réduire les écarts constatés.

#### 4.2. *Thèmes de négociation*

En application de l'article L. 934-2 du code du travail, la négociation, au sein de chaque branche professionnelle, porte notamment sur les thèmes suivants :

1° La nature des actions de formation et leur ordre de priorité et les publics concernés.

La convention ou l'accord collectif en définit les principes. En application de ceux-ci la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle précise, chaque année ou pour une période maximale de 3 ans, les objectifs concrets dans le cadre de ses attributions telles qu'elles sont définies à l'article 6 ci-après.

2° La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

La structure des classifications professionnelles doit tenir compte, dans la définition de chaque niveau, de la qualification acquise par la formation continue, soit par équivalence à la formation initiale, soit en complément de celle-ci.

3° Les moyens reconnus, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres des comités d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

La taille généralement modeste des entreprises libérales rend nécessaire que, en outre, soient définies au niveau de la branche, les règles qui permettent l'expression collective des salariés des entreprises d'un effectif inférieur à 11 salariés en matière de formation. Ces règles ne peuvent réduire les nouveaux droits des salariés tels que découlant de l'ANI du 5 décembre 2003 et repris dans le titre premier de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

4° Les conditions d'accueil et d'insertion des salariés dans les entreprises libérales du point de vue de la formation professionnelle.

En particulier, tout jeune effectuant une période de formation, au début de son contrat de travail, doit être placé sous la responsabilité d'un tuteur formé à sa mission. La convention collective définit les modalités de sa reconnaissance, ses missions, ainsi que les informations qu'il doit fournir au jeune sur l'organisation de la profession, tout spécialement sur ses règles déontologiques.

5° Les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle. Cet impératif est d'autant plus important que, en raison de la protection du titre, le niveau de compétence requis – y compris pour les emplois techniques les moins qualifiés et pour les services administratifs – doit correspondre à une qualification reconnue ou certifiée.

Un plan de progression des emplois les moins qualifiés est établi par la CPNEFP. Celle-ci contribue à la conception des projets conventionnels relatifs aux déroulements de parcours professionnel.

6° La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment pour accroître connaissances et qualifications.

7° Les limites des éventuelles clauses de dédit-formation, contreparties aux investissements en formation de l'entreprise libérale pouvant être contenues dans un avenant spécifique au contrat de travail, établi avant le départ en formation du salarié.

En tout état de cause, le dédit-formation ne peut être que proportionnel au préjudice subi par l'entreprise libérale, et fonction du moment et de la procédure de rupture de la relation de travail par rapport au contrat initial.

Les clauses de dédit formation ne peuvent être prévues :

- pour les contrats et périodes de professionnalisation ;
- pour les actions de formation dépendant du plan, lorsque la formation est financée par l'OPCA PL et si l'entreprise libérale n'affecte à la formation que l'équivalent de la contribution légale ;
- lorsque la formation a pour objet des actions d'adaptation.

En toute hypothèse, l'indemnité ne peut être due par un salarié si la rupture de son contrat résulte d'un licenciement et, en cas de démission, si elle intervient plus de trois ans après la fin de la période de formation.

8° L'élaboration, par la CPNEFP, d'un plan annuel, ainsi que d'un plan de prévision pluriannuel pour l'ensemble des entreprises libérales ayant un effectif inférieur à 11 salariés, ou au sein desquelles a été établi un procès-verbal de carence en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel.

L'employeur s'y référera pour définir les actions de formation à mener dans l'entreprise libérale.

Si le comité d'entreprise existe, il est obligatoirement consulté sur le projet de plan établi par l'employeur. A défaut, cette mission incombe aux délégués du personnel.

9° Les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail, ainsi qu'au temps de travail, sur les besoins de formation. La CPNEFP joue, en la matière, un rôle de veille et de conseil, en prenant en compte les évolutions technologiques de la profession et les informations provenant de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales. Ces éléments seront pris en compte dans la définition de la politique de formation.

10° Les conséquences de la construction de l'Union européenne sur le besoin et les actions de formation.

En particulier, l'élaboration des stratégies professionnelles, l'adaptation des compétences et qualifications en tenant compte des directives sur les équivalences de diplômes.

11° L'adaptation des compétences et des qualifications pour le développement des activités des entreprises libérales et des professions dans le cadre des autres pays de l'Union européenne, adaptation rendue indispensable, en particulier, lorsque les législations nationales établissent des règles différentes d'exercice de la profession ou lorsque les matières professées varient d'un Etat à l'autre.

12° Les conditions de mise en œuvre des entretiens professionnels.

#### *4.3. Négociation sur la contribution financière des entreprises libérales à la formation professionnelle*

En complément de ceux prévus à l'article L. 934-2 du code du travail, la négociation porte sur les thèmes suivants :

Le taux de la contribution des entreprises libérales destinée au financement de la professionnalisation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, celui-ci ne saurait être fixé, dans l'accord, à un niveau inférieur à 0,15 % de la masse salariale brute.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, ce taux ne peut être inférieur à 0,50 % de la masse salariale brute.

Est imputable sur le taux ci-dessus défini, affecté à la professionnalisation, le financement :

- des actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation ;
- des actions d'accompagnement externe ;
- des frais de formation et, le cas échéant, de transport, de restauration et d'hébergement liés à la réalisation d'une action de formation reconnue prioritaire, par la branche professionnelle, pour l'exercice du DIF ;
- du tutorat ;
- de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales.

Le taux de la contribution des entreprises libérales destinée au financement du plan de formation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, celui-ci ne saurait être inférieur à 0,45 %.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, ce taux est égal au solde de la contribution au développement de la formation professionnelle, déduction faite :

- du taux de 0,2 % destiné à l'organisme gestionnaire des fonds du congé individuel formation ;
- et du taux conventionnel destiné à la professionnalisation exprimé ci-dessus.

Est imputable sur le taux affecté au plan de formation, le financement :

- des actions de formation entrant dans le plan de formation de l'entreprise libérale, dans le cadre du DIF ou en complément d'autres dispositifs ;
- de la prise en charge de la rémunération ou de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées, selon les cas, pendant ou hors temps de travail ;
- des dépenses liées aux actions de VAE et de bilan de compétences.

#### 4.4. Versement à l'OPCA PL

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, quels que soient les taux, la totalité de la contribution est versée à l'OPCA PL.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, conformément à l'article R. 964-13 du code du travail, l'accord de branche fixe le niveau minimal de l'obligation de versement de la contribution à l'OPCA PL, niveau qui ne saurait être inférieur au taux conventionnel destiné à la professionnalisation.

Les contributions versées à l'OPCA PL sont gérées dans le respect de l'accord collectif interprofessionnel du 15 novembre 2000 et ses avenants, et des différents accords de branche pour application.

A défaut d'accord de branche précisant le versement et la ventilation de ces cotisations, les entreprises libérales, dépendant du champ du présent accord, hors utilisation directe, adressent leur contribution, au taux légal ou conventionnel, à l'OPCA PL où elles sont ainsi ventilées :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, 0,15% pour la professionnalisation, le solde au plan ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus, après déduction de la contribution légale au titre du congé individuel formation, 0,5% pour la professionnalisation, le reliquat au plan.

Les parties signataires du présent accord recommandent que les branches professionnelles de son champ, excluent la possibilité, pour les entreprises libérales, de se libérer de leurs obligations contributives ci-dessus au moyen de titres de paiement spécifiques présentés par des entreprises spécialisées.

#### 4.5. Bilans périodiques. – Suivi de l'accord de branche

4.5.1. L'accord collectif sur la formation doit faire l'objet d'une négociation au maximum tous les trois ans. Les parties peuvent prévoir des étapes intermédiaires en vue de la révision éventuelle du texte pour tenir

compte des évolutions des métiers et des qualifications de la branche en matière technologique, économique ou d'emploi. La clause de révision doit alors définir la procédure et les limites de la modification du texte initial.

- 4.5.2. La partie patronale fournit, chaque année, un rapport faisant apparaître les écarts enregistrés dans l'exécution des actions de formation au regard des prévisions. Elle propose, en fonction de ces résultats et des évolutions prévisibles de l'emploi ou des technologies, des orientations annuelles ou pluriannuelles. Ces propositions font l'objet d'une négociation de branche.

## **Article 5**

### *Rôle des institutions représentatives du personnel*

Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, est (sont) consulté (s) préalablement à l'arrêt du plan de formation des entreprises libérales dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés dans les conditions de l'article L. 934-4 du code du travail.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11, la CPNEFP définit les actions prioritaires éligibles au plan, dans le respect de l'article L. 932-1 du code du travail.

## **Article 6**

### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche*

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches dépourvues de CPNEFP, d'ouvrir, dans les 3 mois qui suivent la signature du présent accord, une négociation destinée à mettre en place leur propre commission.

#### *6.1. Composition*

La CPNEFP est constituée paritairement de 2 délégués, au minimum, de chaque organisation syndicale représentative dans la branche considérée et d'un nombre égal de délégués désignés par la (ou les) organisation(s) syndicale(s) d'employeurs.

La partie patronale est composée d'autant de délégués que la partie salariée. Comme pour le collège salarié, ils sont nommément désignés en tant que membre titulaire ou suppléant.

Les suppléants siègent en l'absence des titulaires. Toutefois, ils recevront, comme les titulaires, tous les documents nécessaires à leur fonction.

#### *6.2. Missions*

La CPNEFP, dans chaque branche professionnelle, a pour mission de suivre l'application des accords de branche.

Elle a, en outre, une mission de conseil, d'appui et de veille auprès de la commission paritaire de branche, en matière d'emploi et de formation professionnelle.



Celle-ci peut lui confier l'étude et la préparation de tous dossiers et de toutes évolutions préalables à ses décisions. Notamment en matière de formation professionnelle, elle peut être investie de missions de promotion et d'organisation de celle-ci.

Elle est en charge de la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications.

#### 6.2.1. Promotion de la formation professionnelle.

La CPNEFP étudie tous les moyens à mettre en œuvre pour informer les salariés et les chefs d'entreprise, des actions de formation qu'elle propose pour la branche.

Elle en supervise l'application et propose des infléchissements éventuels.

#### 6.2.2. Organisation de la formation professionnelle.

La CPNEFP, en tenant notamment compte des travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications défini au titre VIII du présent accord cadre, analyse l'évolution des emplois dans la branche, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

A ce titre :

- elle analyse l'adéquation des diplômes et/ou des certifications professionnelles à cette évolution ; propose les infléchissements ou les changements à apporter aux qualifications et certifications professionnelles et au contenu d'actions de formation proposées ;
- elle établit la liste des formations permettant la conclusion de contrats de professionnalisation ; en précise les publics concernés, la durée et le nombre d'heures dispensées pour chaque type de contrat considéré, ainsi que leur mode de financement en liaison avec l'OPCA PL ;
- elle établit la liste des certifications accessibles au moyen d'une période de professionnalisation ; en définit les publics prioritaires et les modalités de financement par l'OPCA PL ;
- elle établit la liste des actions de formation dépendant du plan, déclarées prioritaires, et les modalités de leur financement par l'OPCA PL ;
- elle définit les conditions des actions de tutorat, éventuellement de préparation et de formation à cette fonction et leur financement par l'OPCA PL, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- elle peut participer à toute étude de moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation ou de réadaptation pour toutes catégories de personnels de la branche ;
- elle propose l'inscription des certifications au répertoire national des certifications professionnelles et en assure le suivi.

#### 6.2.3. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

En préparation des travaux de la commission paritaire de branche, la CPNEFP, s'appuyant sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales et sur le rapport socio-économique de branche, propose les orientations générales en matière d'emploi et de formation, dans la profession, et toutes démarches permettant de traiter en amont leur évolution.

Elle évalue, par ailleurs, les besoins en matière d'emploi et de qualification, au regard des évolutions technologiques et de la situation économique de la profession.

### 6.3. *Fonctionnement*

Le secrétariat matériel de la commission est assuré par la partie patronale.

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans.

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum 2 fois par an.

Les représentants salariés à la CPNEFP disposent, pour participer aux réunions, du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur. L'accord de branche détermine les modalités suivant lesquelles les dépenses de rémunération et les frais de déplacements sont remboursés à l'employeur.

La CPNEFP peut s'adjoindre le concours d'un représentant qualifié de l'organisme paritaire collecteur agréé, auquel les contributions des entreprises libérales doivent être conventionnellement versées.

### 6.4. *Relations avec l'OPCA PL*

Dans les professions ayant conclu un accord sur la formation, la CPNEFP adresse à l'OPCA PL, au plus tard au 15 octobre de chaque année, la liste des actions prioritaires au titre du plan de formation, les publics concernés et les éventuelles évolutions dans sa politique de professionnalisation.

Dans le souci de promouvoir l'évolution professionnelle dans les entreprises libérales, le conseil de gestion de l'OPCA PL, lors du vote du budget et des modalités et volumes de prise en charge de toutes ces actions de formation, prendra en compte les accords de branches et les propositions des CPNEFP présentées par chacune des sections.

La CPNEFP étant le partenaire principal de la branche auprès de l'OPCA PL, elle est informée de la politique menée par celui-ci et réciproquement. Elle peut demander, notamment, à cet organisme, tout élément statistique concernant les formations dispensées dans et autour de la branche concernée.

## TITRE III

### PLAN DE FORMATION

#### Article 7

##### *Actions de formation dépendant du plan*

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches de définir, par la négociation, les différentes catégories d'actions de formation du plan de formation, applicables par les entreprises libérales, selon les typologies retenues ci-dessous.

Le plan de formation couvre :

- les actions de formation destinées à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ; ces actions ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées comme du travail effectif ;

- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ; elles recouvrent, par exemple, les actions de formation rendues nécessaires par la stratégie de l'entreprise, l'évolution technologique, la restructuration de l'entreprise. Conformément au II de l'article L. 932-1 du code du travail, elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et sont rémunérées comme du travail effectif. Toutefois, avec l'accord écrit du salarié, elles peuvent conduire au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail, sans imputation sur les contingents d'heures supplémentaires ou complémentaires ou majoration de salaire, dans la limite de 50 heures par an, ou de 4 % du forfait des salariés dont la durée est fixée en heures ou en jours annuels ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement ou l'acquisition de compétences. Ces actions visent à l'obtention d'une qualification ou d'une promotion. Elles peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Conformément au III de l'article L. 932-1 du code du travail, elles peuvent, en application d'un accord écrit entre employeur et salarié, dénonçable dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans les limites déterminées légalement ou conventionnellement. Ces heures de formation, lorsqu'elles ont lieu en dehors du temps de travail, donnent lieu à la perception, par le salarié, de l'allocation prévue à l'article L. 932-1 du code du travail. Un accord de branche peut prévoir que cette allocation est imputable sur les fonds destinés à la formation professionnelle. De plus, l'entreprise définit par écrit, avec le salarié, les engagements auxquels elle souscrit s'il suit la formation et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur l'accès aux fonctions disponibles dans l'entreprise libérale, sur l'attribution de la classification correspondant aux compétences acquises, ou sur une progression salariale. Leur mise en œuvre doit intervenir dans un délai maximal de 1 an.

## **Article 8**

### *Fixation de la part de la contribution formation professionnelle destinée au plan*

Un accord de branche fixe la part de la cotisation prévue à l'article 4.3 qui sera consacrée au financement de ces actions.

#### *8.1. Contribution des entreprises libérales dont l'effectif est inférieur à 10*

Lorsqu'un accord collectif prévoit le versement à l'OPCA PL de la contribution, le taux de celle-ci ne saurait être inférieur à 0,45 % de la masse salariale brute au titre du plan.

Cette contribution est, immédiatement, mutualisée, dès le premier euro.

La formation, dans une entreprise libérale, au cours d'une année donnée, est organisée sur la base du plan de formation établi prioritairement pour la profession par la CPNEFP, conformément aux typologies définies à l'article 7 du présent accord.

#### *8.2. Contribution des entreprises libérales dont l'effectif est au moins égal à 10*

Lorsqu'un accord collectif prévoit le versement, à l'OPCA PL, d'une partie de la contribution consacrée au plan de formation en application de l'article L. 951-1 du code du travail, son montant ne saurait être inférieur à 0,45 % de la masse salariale brute.

Les entreprises libérales versent, en fin d'exercice, à l'OPCA PL, le montant équivalent à la fraction non utilisée de leur obligation légale.

Dans tous les cas, l'entreprise libérale doit établir un plan annuel de formation conformément aux typologies définies à l'article 7 du présent accord ; le projet est soumis à l'avis préalable du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel.

Pour accompagner sa démarche, l'employeur peut consulter le plan établi pour la profession par la CPNEFP, qu'elle tient à sa disposition.

### **Article 9**

#### *Modalités spécifiques de gestion*

Les entreprises libérales étant, très majoritairement, des entreprises de moins de 10 salariés, dans le but de faciliter l'accès de ces dernières à la formation, l'accord de branche prévoit que la part de la contribution formation professionnelle destinée au financement du plan est gérée, au sein de l'OPCA PL, dans une section unique intitulée : « Plan de formation », commune à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Il peut aussi fixer les règles de prise en charge des actions de formation dépendant du plan, en fonction :

- des priorités proposées par la CPNEFP de la branche ;
- de l'effort de contribution des entreprises libérales à faible effectif ;
- en prenant en compte les procédures et contraintes propres à l'OPCA PL.

Concernant les modalités de reversement au fonds mutualisé général et d'accès à ce fonds, l'accord s'inscrit dans le respect de l'accord du 15 novembre 2000 et de ses avenants.

## **TITRE IV**

### **PROFESSIONNALISATION**

Le contrat et la période de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Ils sont mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, partie en centre, partie en situation de travail, et l'exercice d'une ou plusieurs activité(s) professionnelle(s) en lien avec la (les) qualification(s) recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

### **Article 10**

#### *Accueil et insertion des salariés*

Les parties signataires du présent accord entendent favoriser l'accompagnement des salariés en professionnalisation et souligner le rôle que peuvent tenir, en la matière, les salariés expérimentés au sein des entreprises libérales.

### 10.1. *Le tuteur*

La mise en place d'un contrat de professionnalisation implique la présence, au sein de l'entreprise, d'un tuteur formé à cette mission.

La convention conclue avec un établissement de formation, en matière de contrat de professionnalisation, doit contenir, pour pouvoir être agréée par l'autorité administrative compétente et ouvrir droit aux dispositions spécifiques, une clause fixant le rôle du tuteur.

Le tuteur est :

- soit un professionnel ayant le titre, qu'il s'agisse de l'employeur lui-même ou d'un de ses confrères liés à lui par un contrat de collaboration, que celui-ci soit ou non salarié au regard du droit du travail et de celui de la sécurité sociale ;
- soit un salarié, volontaire, titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans.

Le tuteur est chargé d'accueillir et de guider le jeune, ou le demandeur d'emploi, pendant son temps de présence en entreprise, dans des conditions qui font l'objet de l'article 10.2 ci-après.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à 2 en même temps, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

A la fin du contrat, le tuteur participe à l'évaluation des acquis au regard des éléments constitutifs de la certification recherchée, sans que cette mesure puisse avoir valeur de certification.

### 10.2. *Le tuteur et le salarié en contrat de professionnalisation*

Le tuteur a pour mission de :

- présenter, dès son embauche, la profession au salarié en contrat de professionnalisation, situer l'entreprise dans la branche professionnelle, lui indiquer les contraintes déontologiques ;
- vérifier que le programme de formation organisée, tel qu'il résulte du plan annexé au contrat de travail, est bien respecté et assimilé, en particulier que le niveau des connaissances a bien progressé conformément aux prévisions de ce programme ; à cet effet, le tuteur consacre au moins une heure par semaine à une rencontre-entretien avec le salarié ;
- contrôler l'assiduité et la qualité du travail du salarié, tant aux sessions de formation externe, qu'aux travaux qui lui sont confiés à des fins pédagogiques à l'intérieur de l'entreprise dans le cadre de la formation organisée ;
- faciliter l'insertion du salarié au sein de l'entreprise libérale.

Le nom du tuteur et sa qualité figurent sur le contrat de travail du salarié en contrat de professionnalisation qui est obligatoirement écrit.

Le contrat de travail du salarié contient en annexe, le plan de formation correspondant. Afin de mettre en évidence l'importance de la formation dans l'exécution de ce contrat, le jeune signe également l'annexe pédagogique.

### 10.3. *Le tuteur et le formateur*

Le tuteur participe au choix de l'organisme de formation.

Pour mener à bien sa tâche, il rencontre régulièrement le formateur et au minimum :

- lors de la conclusion du contrat pour élaborer le plan particulier de formation, c'est-à-dire, d'une part, la matière exacte et la date des différentes sessions de formation externe auxquelles le salarié sera inscrit, d'autre part, les conditions de réalisation de la formation interne dans l'entreprise ;
- en cours de contrat :
  - pour effectuer un bilan intermédiaire, c'est-à-dire une évaluation de la formation organisée tant externe qu'interne ;
  - ainsi que, au vu des conclusions de ce bilan, pour procéder aux modifications qui s'imposeraient pour réaliser les objectifs du contrat ;
- en fin de contrat de professionnalisation ou, dans le cadre d'un contrat conclu à durée indéterminée, à la fin de l'action de formation, pour effectuer l'évaluation de la formation. Au vu de cette évaluation, le formateur indique, s'il y a lieu, les formations complémentaires qui pourraient être organisées dans le cadre de la formation continue (plan).

#### 10.4. *Exercice, reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale*

Afin d'encourager l'exercice du tutorat dans les entreprises libérales, les parties signataires du présent accord demandent aux branches de prévoir des modalités relatives à la reconnaissance de cette activité, concernant :

- l'organisation et la charge de travail du tuteur : le tuteur devra disposer du temps nécessaire à l'accomplissement des missions ci-dessus définies, et bénéficier si nécessaire, d'une formation préalable à sa fonction ;
- les perspectives d'évolution professionnelle du tuteur : l'exercice de la fonction tutorale devra être pris en compte dans le cadre de l'entretien professionnel du salarié concerné, et les compétences éventuellement acquises par le tuteur, dans l'exercice de ses missions, devront être prises en compte dans son évolution de carrière au sein de l'entreprise libérale ;
- toute forme de valorisation de la fonction tutorale.

### **Article 11**

#### *Contrats de professionnalisation*

##### 11.1. *Formalités*

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, conclu en application des articles L. 981-1 à L. 981-7 du code du travail.

Il fait l'objet d'un dépôt, dans les 5 jours, auprès des services administratifs de l'OPCA PL qui se chargeront, dans le mois qui suit sa réception, de son dépôt auprès la direction départementale du travail compétente.

Ce contrat indique le nom de tuteur, sa qualité, ses missions tels que définis à l'article 10 du présent accord.

##### 11.2. *Public concerné*

Les personnes susceptibles de bénéficier du contrat de professionnalisation sont définies au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 981-1 du code du travail.

Ce sont :

- les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle, ou sans qualification reconnue et ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur accès ou leur retour à l'emploi.

Pour adapter cette définition aux emplois offerts par les entreprises libérales, les accords de branche précisent les publics, les qualifications et emplois concernés par lesdits contrats au sein de chacune des branches.

### 11.3. *Le contrat de professionnalisation*

L'employeur s'engage à assurer, au titulaire d'un tel contrat, l'emploi et la formation organisée permettant l'acquisition du titre, du diplôme, ou de la certification de qualification professionnelle, objet du contrat, soit enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, soit reconnu dans la classification des emplois d'une convention collective nationale.

Le titulaire s'engage à travailler pour le compte de son employeur, à suivre la formation prévue au contrat et à participer aux épreuves d'évaluation ou de validation des connaissances.

La CPNEFP propose la liste des qualifications pouvant faire l'objet de contrats de professionnalisation ainsi que les publics concernés. Cette liste est établie pour une période triennale.

La CPNEFP informe, chaque année, avant le 15 octobre, l'OPCA PL de toute évolution de cette liste.

La durée minimale de l'action de professionnalisation, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ou celle du contrat de professionnalisation dans le cas d'un contrat à durée déterminée, est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale de la formation externe est comprise entre 15 % – sans pouvoir être inférieure à 150 heures – et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Toutefois, ces durées minimales peuvent être portées, par accord de branche étendu, à 24 mois et au-delà de 25 % – sans pouvoir être supérieure à 35 % – en fonction des spécificités des publics, particulièrement les jeunes sans qualification professionnelle, des emplois à pourvoir et des compétences recherchées.

L'OPCA PL en est informé dans les conditions exposées ci-dessus.

A défaut d'accord de branche fixant les forfaits horaires destinés à la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, il est fait application du forfait horaire fixé par les textes réglementaires.

La rémunération des salariés de moins de 26 ans, titulaires d'un diplôme correspondant à un niveau 3 ou équivalent, bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à défaut de dispositions d'une convention collective nationale de branche fixant un salaire minimal supérieur, ne peut être inférieure à la rémunération conventionnelle de la branche considérée et à 90 % du SMIC.

Pour les salariés de moins de 26 ans et de niveau inférieur, la rémunération est fixée par la convention collective de branche.

La rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure aux textes réglementaires en vigueur.

La rémunération des salariés d'au moins 26 ans, bénéficiaires des contrat ou action précités, est fixée, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective nationale de branche.

Dans les professions non couvertes par un accord de branche, les contrats de professionnalisation peuvent être mis en œuvre, dans les conditions fixées par les articles L. 981-1 et suivants du code du travail.

Ils peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA PL, sur proposition de la section compétente, en fonction des disponibilités.

#### 11.4. *Formation organisée*

##### 11.4.1. *Objet.*

Le contrat de professionnalisation se caractérise par une obligation de formation qu'il revient au contrat de travail d'organiser, dans le respect des dispositions des articles L. 981-1 et suivants du code du travail et des dispositions ci-après.

##### 11.4.2. *Déroulement de la formation.*

La totalité de la formation organisée se déroule en formation alternée, pour partie auprès d'un établissement d'enseignement agréé, pour partie en situation de travail.

Sous réserve du maintien des droits des salariés, une partie de la formation peut toutefois être réalisée dans l'entreprise libérale, sous la responsabilité de l'organisme de formation et avec le concours pédagogique du tuteur, d'une part lorsque, notamment en raison de l'éloignement des lieux de formation, ou du nécessaire transfert de savoir-faire, il y a un intérêt pédagogique à ce qu'il en soit ainsi, d'autre part, lorsque les conditions concrètes d'organisation de cette formation interne ont été prévues par accord de branche.

### **Article 12**

#### *Périodes de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée, en permettant aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par une CPNEFP, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Cette période est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent, par cette professionnalisation, consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;



- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Conformément aux articles L. 982-1 et suivants du code du travail, les branches peuvent organiser la mise en œuvre des périodes de professionnalisation par voie d'accord, en ciblant notamment, parmi les publics concernés :

- les salariés expérimentés ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés les moins qualifiés.

L'accord de branche fixe la liste des qualifications accessibles au titre de ces périodes et leur durée.

Il précise aussi les modalités de suivi, par la CPNEFP, de l'évolution de ces dernières et de leur adéquation aux objectifs poursuivis, ainsi que ses capacités à faire varier les paramètres pratiques régissant leur prise en charge par l'OPCA PL.

L'accord de branche peut également préciser les conditions et modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation pendant ou en dehors du temps de travail.

L'ouverture d'une période de professionnalisation fait l'objet d'un avenant au contrat de travail. Celui-ci précise les conditions d'aménagement de l'emploi et de la durée de travail du salarié, conséquences de la période et pendant sa durée.

Les actions de formation au cours de la période peuvent se dérouler pour tout ou partie hors temps de travail, à l'initiative du salarié dans le cadre de son droit individuel à la formation, ou à l'initiative de l'employeur, avec accord écrit du salarié, dans le cadre de l'article L. 932-1 du code du travail relatif au plan de formation.

Dans les 2 cas, l'employeur s'assure, au préalable, auprès de l'OPCA PL, de la possibilité de financement. Celui-ci est subordonné à la définition par écrit, avant le début de la formation, des engagements auxquels souscrit l'employeur, si le salarié la suit avec assiduité et satisfait aux évaluations.

Le pourcentage de salariés absents, au titre de périodes de professionnalisation, ne peut dépasser 2 % de l'effectif ou deux personnes simultanément.

## TITRE V

### DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

#### Article 13

##### *Le droit individuel à la formation (DIF)*

A l'exception de ceux en contrat de professionnalisation, tout salarié, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, présent dans une entreprise libérale depuis au moins une année, bénéficie d'un droit individuel à la formation mis en œuvre pour tout ou partie pendant ou en dehors du temps de travail.

Si le contrat de travail est à temps complet, l'étendue de ce droit est au moins égale à 20 heures par an, avec possibilité de proratisation pour les salariés à temps partiel.

Un accord de branche pourra prévoir une durée supérieure.

Tout salarié à temps complet, bénéficiant d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise libérale, aura acquis, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, 20 heures au titre du DIF, ou plus selon les dispositions en la matière de l'accord de branche applicable.

Pour les salariés embauchés en cours d'année 2004, le DIF prendra effet à la date anniversaire du contrat de travail.

## **Article 14**

### *Utilisation et cumul*

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié.

Le choix de l'action de formation envisagée par le salarié, est arrêté, par accord écrit, entre celui-ci et son employeur qui dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

En cas de désaccord, pendant 2 années civiles consécutives, sur le choix de l'action de formation envisagée, le salarié peut demander à l'organisme gestionnaire des fonds du congé individuel formation, dont dépend son entreprise, la prise en charge de cette action.

Celle-ci interviendra dans les conditions prévues à l'article L. 933-5 du code du travail.

Pour les salariés à temps complet, l'accord de branche peut prévoir les modalités du cumul des droits acquis sur une période de 6 ans.

A défaut de son utilisation totale ou partielle au terme des 6 années, le DIF reste plafonné à 6 fois les droits annuellement acquis.

Le plafond en heures est également applicable aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Le salarié est informé annuellement, par écrit, du cumul de ses droits acquis au titre du DIF, selon les modalités définies par l'accord de branche.

## **Article 15**

### *Modalités*

Le présent accord fixe la liste des actions de formation prioritaires, éligibles au DIF.

Ce sont des actions :

- de promotion ;
- d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- de qualification ou de certification prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ;
- ou ayant pour objet le développement, l'entretien ou l'acquisition de compétences pour le salarié.

Les modalités de reconnaissance des efforts du salarié, décrites à l'article 7 du présent accord, s'appliqueront.

L'accord de branche prévoit les modalités particulières de mise en œuvre du DIF et celles d'intervention de l'OPCA PL dans le financement des divers aspects du DIF.

Lors de la rupture de la relation de travail, les droits acquis au titre du DIF sont soldés dans les conditions suivantes :

- en cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas dus ;
- en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, les droits acquis au titre du DIF sont perdus ;
- en cas de démission, le salarié peut demander, pendant le préavis, à utiliser les droits acquis pour bénéficier des actions de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Ce bénéfice n'est acquis que si l'action concernée est commencée avant la fin dudit préavis ;
- en cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, la lettre de licenciement doit mentionner les droits acquis au titre du DIF et la possibilité de demander à en bénéficier, pendant le préavis, pour financer une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Faute de demande, les montants au titre du DIF ne sont pas dus.

Les parties signataires précisent que les périodes de suspension du contrat de travail pour congé de maladie, de maternité, d'adoption, de paternité ou pour congé parental, sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition du DIF.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise libérale, l'employeur peut présenter une demande de prise en charge à l'OPCA PL.

Les demandes de financement du DIF sont imputables, pour les entreprises libérales de moins de 10 salariés, sur la fraction de la contribution affectée au plan et, pour les entreprises libérales de plus de 10 salariés, sur le reliquat des contributions des entreprises au financement de la formation.

En cas d'insuffisance totale ou partielle de financement par l'OPCA PL, la couverture financière des actions de formation au titre du DIF est prise en charge par l'employeur.

## TITRE VI

### L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

#### Article 16

##### *Objectifs et fonctionnement de l'entretien professionnel*

Tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise, bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'accord de branche conclu, en la matière, sur la base des principes suivants :

- l'entretien professionnel a lieu à l'initiative du chef d'entreprise ou du salarié.

Il a pour finalité de :

- permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel, à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes, et en fonction de la situation de l'entreprise, de son organisation, de son environnement (notamment déontologique et économique) et de ses capacités d'évolution ;

- mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- analyser la situation du salarié, en fonction des besoins de l’entreprise libérale qui l’emploie.

Au cours de l’entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d’accès à l’information sur les dispositifs relatifs à l’orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et sur l’évolution des métiers à la lumière des conclusions des travaux de l’observatoire défini au titre VIII du présent accord ;
- l’identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié, et de l’entreprise libérale dans laquelle il est employé, pour lui permettre d’améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l’identification des modifications dans l’organisation du travail, des conditions de travail ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l’utilisation de son droit individuel à la formation.

Les parties signataires du présent accord demandent aux partenaires sociaux des branches professionnelles libérales de définir les modalités :

- de préparation et de mise en œuvre de l’entretien professionnel ;
- d’information des instances représentatives du personnel, lorsqu’elles existent, sur les conditions d’organisation de ces entretiens ;
- de formalisation des conclusions de l’entretien professionnel.

## TITRE VII

### VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPÉRIENCE (VAE)

#### Article 17

##### *Promotion du dispositif*

Les parties signataires du présent accord entendent développer la VAE dans les entreprises libérales, pour en faire un outil favorisant le développement professionnel des salariés et leur éventuelle mobilité dans le secteur des professions libérales.

En conséquence, les parties signataires, rappelant le caractère formateur de toutes les activités professionnelles, tiennent à promouvoir le dispositif de VAE permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, en vue de l’obtention d’un diplôme, d’un titre à finalité professionnelle ou d’un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi par la CPNEFP d’une branche professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

A cette fin, les branches professionnelles, représentées à l’UNAPL, sont invitées à développer l’accès au système de validation des acquis de l’expérience par voie d’accord paritaire.

La commission paritaire de chacune délègue à la CPNEFP, la maîtrise d’œuvre du dispositif.

Les parties signataires du présent accord entendent, de plus, inciter les branches à développer, pour les salariés, des actions d’information et d’appui à la constitution de leur dossier de VAE.

Chaque branche organise les modalités d'information du personnel sur le dispositif de VAE, sur son processus de mise en œuvre, et sur les titres, diplômes ou certificats accessibles au regard du projet professionnel.

La CPNEFP organise les modalités d'accompagnement du salarié engagé dans une démarche de VAE, notamment pour l'aider dans sa démarche.

Les parties signataires du présent accord demandent enfin, aux négociateurs des accords de branche, de prévoir les mesures propres à inciter salariés et employeurs à participer aux jurys, à former les membres de ces jurys et à faciliter la participation des salariés et des employeurs à ces jurys.

Conformément à l'article L. 992-8 du code du travail, les employeurs des salariés convoqués aux sessions du jury, sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer.

Les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

L'OPCA PL rembourse ensuite ce dernier, du salaire et des éventuels frais de déplacement et de séjour, sur présentation d'un relevé signé par le salarié concerné et les représentants employeur(s) et salarié(s) du jury, selon des modalités fixées par le conseil de gestion.

Les frais exposés par les représentants des employeurs, ou les personnes convoquées au titre des tiers, leur sont remboursés par l'OPCA PL, sur présentation de justificatifs, pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et selon des modalités fixées par le conseil de gestion de cet organisme, pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent.

## TITRE VIII

### **OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

#### **Article 18**

##### *Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales*

L'UNAPL et les professions qui y adhèrent, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics ayant besoin d'une connaissance certaine de l'état des métiers et des qualifications dans les professions libérales, et de leur évolution, les signataires du présent accord décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales.

Cet observatoire couvrira l'ensemble des branches des professions libérales, excepté celles ayant déjà créé leur observatoire spécifique et qui souhaieraient s'exclure de celui créé par le présent accord.

#### 18.1. *Gestion*

L'observatoire est géré par une association intitulée « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales », constituée conformément aux dispositions de la loi de 1901 dont les statuts sont annexés au présent accord (annexe II).

La gestion opérationnelle en est déléguée à l'OPCA PL, sous la responsabilité de la présidence paritaire de l'association.

## 18.2. *Moyens*

Pour dégager les moyens nécessaires au fonctionnement de cet observatoire, l'OPCA PL affectera chaque année, un financement équivalent à 0,30 % de l'enveloppe professionnalisation, quelle qu'en soit l'origine, légale ou conventionnelle.

Un accord de branche peut prévoir tout autre mode de provenance des fonds, à la condition de mettre à la disposition de l'observatoire, un montant équivalant à celui résultant de l'application de ce taux à l'enveloppe professionnalisation.

L'observatoire a vocation à regrouper les données qui peuvent provenir des branches et celles déjà présentes à l'OPCA PL, ou collectées ultérieurement par cet organisme, ainsi que celles provenant de tous organismes, délivrant des diplômes ou des certifications, ou provenant de toutes bases de données.

Ces données sont regroupées, exprimées par profession et mises à disposition de chacune d'entre elles.

Sous la responsabilité de la présidence de l'observatoire, elles font aussi l'objet d'une présentation consolidée pour l'ensemble des professions libérales.

En application des orientations du conseil d'administration de l'association, le conseil de gestion de l'OPCA PL procure à l'association, les moyens permettant la création et le fonctionnement de l'observatoire.

Chaque année, le conseil d'administration de l'association examine les demandes spécifiques des branches et arrête le programme de réalisation des études en déterminant, s'il y a lieu, des priorités.

### **Article 19**

#### *Les missions de l'observatoire*

L'observatoire prospectif des métiers et qualifications des professions libérales a pour mission de :

- proposer un état général de l'emploi et des qualifications dans les professions libérales, ainsi que leur évolution ex-ante et à court ou moyen terme ;
- proposer des éléments de réflexion sur cette évolution et d'éventuelles possibilités de correction, notamment par l'utilisation des politiques de l'emploi, des possibilités des régions et/ou des structures européennes et des moyens en service d'ingénierie de l'OPCA PL ;
- faire un état de la situation de la mixité professionnelle dans l'ensemble du secteur socioprofessionnel ;
- mettre en lumière, par un suivi portant sur les années antérieures et nourri par les éléments prospectifs provenant des branches, la situation de l'emploi et les besoins, carences ou perspectives favorables dans les entreprises libérales ;
- répondre à toute demande particulière émanant des CPNEFP.

## TITRE IX

### **INFORMATION DES SALARIÉS ET DES CHEFS D'ENTREPRISES LIBÉRALES**

Pour permettre le développement de la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de sensibiliser les entreprises libérales aux nouveaux dispositifs de formation et aux dispositions du présent accord.

Elles affirment également vouloir favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs de formation et les rendre acteurs de leur évolution professionnelle.

Dans cet objectif, les parties signataires confient à l'OPCA PL, la mission d'informer tous les chefs d'entreprises libérales répertoriées dans le secteur socioprofessionnel, des buts et moyens mis en œuvre, branche par branche.

Cette information pourra prendre aussi bien la forme d'envois écrits que de messages télématiques.

L'organisme collecteur procédera de même pour l'information des salariés, et des institutions représentatives du personnel, par l'envoi d'écrits à l'entreprise, charge à elle de les distribuer en interne, ou par l'envoi de messages télématiques.

A cet effet, l'OPCA PL proposera aux entreprises de son champ, par convention, d'adresser ses courriels aux adresses télématiques des professionnels libéraux à destination de leur personnel.

## TITRE X

### **L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES PROFESSIONS LIBÉRALES**

L'organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales (OPCA PL) créé par l'accord collectif du 15 novembre 2000, en remplacement du fonds d'assurance formation des professions libérales (FAF-PL) est l'organisme paritaire collecteur des cotisations pour la formation professionnelle des salariés des entreprises libérales.

En raison de la spécificité de ce secteur socio-professionnel, l'OPCA PL a vocation à être le conseil privilégié de toutes les professions et entreprises visées par les accords cités ci-dessus.

Il a aussi vocation à leur apporter le soutien de ses services.

Il doit, en outre, s'assurer de la conformité des programmes des actions de formation, qui sont proposés à son soutien, aux textes légaux et réglementaires en vigueur, ainsi qu'aux accords conventionnels.

Fait à Paris, le 28 février 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNAPL.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.



## ANNEXE I

Sont concernées par le présent accord, les professions libérales adhérant à une organisation professionnelle membre de l'UNAPL au jour de la signature du présent accord (voir liste ci-dessous qui y adhérerait ultérieurement, à l'exception :

- des notaires, commissaires-priseurs, avoués, avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, huissiers de justice et greffiers des tribunaux de commerce, en raison de leur qualité d'officier public et ministériel ;
- et des professions libérales qui, en vertu d'accords particuliers, adhèrent à un OPCA autre que l'OPCA PL.

### Liste des organisations professionnelles adhérant à l'UNAPL

Professions de la santé :

- confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ;
- syndicat des médecins libéraux (SML) ;
- confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD) ;
- union des jeunes chirurgiens-dentistes – union dentaire (UJCD) ;
- syndicat des femmes chirurgiens-dentistes (SFCD) ;
- fédération française des masseurs kinésithérapeutes rééducateurs (FFMKR) ;
- syndicat national des masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (SNMKR) ;
- fédération nationale des infirmiers (FNI) ;
- fédération des syndicats pharmaceutiques de France (FSPF) ;
- union nationale des pharmacies de France (UNPF) ;
- syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) ;
- fédération nationale des orthophonistes (FNO) ;
- fédération nationale des podologues (FNP) ;
- syndicat national autonome des orthoptistes (SNAO) ;
- syndicat des biologistes (SDB) ;
- syndicat des laboratoires de biologie clinique (SGLBC) ;
- organisation nationale des syndicats de sages-femmes (ONSSF) ;
- union nationale des syndicats de sages-femmes françaises (UNSSF) ;
- association des diététiciens de langue française (ADLF) ;
- syndicat national des chirurgiens de chirurgie esthétique (SNCCE).

Professions du droit :

- syndicat national des notaires (SNN) ;
- confédération nationale des avocats (CNA) ;
- fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA) ;
- syndicat des avocats de France (SAF) ;
- association nationale des jeunes avoués (AJA) ;
- association syndicale des avoués (ASA) ;

- chambre nationale des commissaires priseurs (CNCPI) ;
- association française des avocats conseils d’entreprises (ACE) ;
- association nationale des conseils en propriété industrielle (ACPI) ;
- conseil national des greffiers des tribunaux de commerce (CNGTC) ;
- syndicat national des huissiers de justice (SNHJ) ;
- association syndicale professionnelle d’administrateurs judiciaires (ASP AJ) ;
- institut français des praticiens de procédures collectives (IFPPC).

Professions des techniques et du cadre de vie :

- AGEA – fédération nationale des syndicats d’agents généraux d’assurances (FNSAGA) ;
- union nationale des syndicats français d’architectes (UNSFA) ;
- fédération nationale des syndicats d’architectes d’intérieur qualifiés (FNSAI) ;
- union nationale des géomètres experts (UNGE) ;
- chambre des ingénieurs conseils de France (CICF) ;
- union nationale des économistes de la construction (UNTEC) ;
- compagnie nationale des experts judiciaires en environnement (CNEJÉ) ;
- institut français des experts-comptables, union nationale des commissaires aux comptes (IFEC-UNCC) ;
- fédération nationale des experts-comptables de France (FNECF) ;
- chambre nationale des conseils et experts financiers (CNCEF) ;
- compagnie des experts agréés (CEA) ;
- compagnie nationale des ingénieurs experts (CNIE) ;
- chambre syndicale nationale des experts automobiles de France (CSNEAF) ;
- fédération nationale des agents commerciaux et mandataires (FNAC) ;
- groupement syndical des praticiens de la psychologie – psychanalyse – psychothérapie (PSY’G) ;
- syndicat national des psychologues (SNP) ;
- syndicat des psychologues en exercice libéral (SPEL) ;
- groupement des graphologues conseils de France (GGCF) ;
- syndicat national des généalogistes (SNG) ;
- association des interprètes de conférences libéraux de France (AICLF) ;
- association française des sténotypistes de conférences (AFSC) ;
- société française des traducteurs (SFT) ;
- fédération nationale de l’enseignement privé laïque (FNEPL) ;
- chambre syndicale des professionnels de la formation (CSFC) ;
- fédération des conservateurs restaurateurs (FCR) ;
- confédération nationale des détectives et enquêteurs professionnels (CNDEP).

## ANNEXE II

### *Statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales*

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

##### *Constitution*

Entre, d'une part, l'union nationale des professions libérales (UNAPL), organisation nationale représentative des professions libérales, dont le siège est à Paris (75007), 46, boulevard de la Tour-Maubourg, représentant les employeurs de ce secteur d'activité,

et, d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives de droit au niveau national, CFDT, CFÉ-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO,

est créée une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 dénommée « observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales », ci-après désigné sous le nom « l'observatoire ».

#### **Article 2**

##### *Objet*

L'observatoire a pour objet d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent, ou sont susceptibles d'affecter, le niveau et le contenu des qualifications des emplois dans les professions libérales, et par voie de conséquence, les besoins de formation.

A cet effet, l'observatoire met en œuvre les moyens nécessaires à la collecte et à l'analyse des informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers répertoriés dans ce secteur d'activité, ainsi que des compétences et formations nécessaires à leur exercice.

#### **Article 3**

##### *Missions*

Pour satisfaire à son objet, l'observatoire constitue une base de données statistiques sur l'état des ressources humaines dans le secteur des professions libérales, à partir des enquêtes qu'il lance, exploite ou commande. Il en analyse les résultats.

Dans ce but, il fait réaliser des enquêtes prospectives sur les besoins à court et moyen terme des entreprises libérales, en matière de compétences et de formation, ainsi que sur les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins et sur les pratiques de gestion des ressources humaines au sein desdites entreprises.

Il organise et anime des rencontres d'experts sur des thèmes spécifiques en lien avec la problématique d'évolution des métiers. Il vérifie périodiquement, auprès de ses utilisateurs, la qualité et la pertinence de ses travaux.

D'une manière générale, il fait concevoir, avec l'accord de son conseil d'administration, tout outil ou indicateur nécessaire à l'exercice de ses missions. Il en assure la mise en œuvre.

#### **Article 4**

##### *Travaux*

L'observatoire assure la diffusion de ses travaux auprès des utilisateurs concernés du secteur d'activité :

- organisations d'employeurs et de salariés ;
- organismes professionnels intervenant dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle :
- CPNEFP de branche ;
- institutions représentatives du personnel des entreprises libérales.

Ses travaux peuvent être rendus publics, en tout ou partie, sur décision de son conseil d'administration.

Ils sont conduits chaque année, sur la base d'un programme de travail adopté par son conseil d'administration, dans le dernier trimestre de l'année qui précède.

Ils font l'objet d'un rapport annuel également adopté par son conseil avant sa diffusion.

#### **Article 5**

##### *Durée et siège social*

L'observatoire est créé pour une durée illimitée.

Il a son siège dans les mêmes locaux que l'OPCA PL. Il peut être transféré à tout autre endroit du territoire métropolitain, par décision de son conseil d'administration.

#### **Article 6**

##### *Conseil d'administration*

L'observatoire est composé de deux délégués de chaque organisation syndicale de salariés représentative de droit au plan national.

Les délégués sont nommément désignés, l'un titulaire, l'autre suppléant.

La partie patronale, composée d'autant de délégués que la partie salariée est désignée par l'UNAPL. Comme pour le collège salarié, ils sont nommément désignés en tant que membre titulaire ou suppléant.

Les suppléants siègent en l'absence des titulaires. Toutefois, ils recevront, comme les titulaires, tous les documents nécessaires à leur fonction.

Le mandat d'administrateur dure 2 ans. Il peut être renouvelé sans limitation.

#### **Article 7**

##### *Réunion du conseil d'administration*

Le conseil d'administration se réunit chaque fois que nécessaire, et au moins une fois par semestre, à l'initiative de son président.

Sa réunion est également de droit à la demande soit de la majorité des administrateurs titulaires désignés, soit de la totalité des administrateurs titulaires d'un même collège.

La première réunion du conseil d'administration vaudra assemblée générale constitutive de l'association.

Sauf urgence, chaque réunion du conseil d'administration est précédée, au moins huit jours à l'avance, d'une convocation accompagnée de l'ordre du jour et des principaux documents qui seront examinés lors de la séance.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau. Tout administrateur peut demander, dans un délai minimum de 10 jours avant la réunion, l'inscription d'un point à l'ordre du jour.

## **Article 8**

### *Décisions du conseil d'administration*

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Les pouvoirs sont admis dans la limite de 3 par administrateur, au sein d'un même collège. Aucune décision ne peut cependant être adoptée si le nombre des administrateurs présents ou représentés, n'est pas au moins égal à 6 et à 3 minimum par collège.

Les délibérations du conseil d'administration sont actées dans des procès-verbaux conservés au siège de l'association et signés par le président ou le secrétaire. Ces procès-verbaux sont communiqués à l'ensemble des administrateurs en vue de leur adoption lors de la réunion suivante du conseil d'administration.

## **Article 9**

### *Pouvoirs du conseil d'administration*

Le conseil d'administration de l'observatoire dispose des pouvoirs les plus étendus. Il désigne le bureau dans les conditions fixées à l'article 10.

Il décide, après examen des dossiers préparés par le secrétaire, des actions à mettre en œuvre par l'observatoire dans le cadre de son objet. Il autorise les engagements de fonds.

En particulier, il adopte chaque année, le programme de travail de l'observatoire pour l'année à venir et le budget prévisionnel correspondant.

Le cas échéant, il ratifie les conventions visant à déléguer, à un ou plusieurs autres organismes, certaines des missions confiées à l'observatoire.

Il approuve le rapport annuel d'activité de celui-ci.

Il peut donner au président, et aux membres du bureau de l'association, toute délégation de pouvoir, dans les limites de l'objet de l'association.

Le conseil d'administration peut s'adjoindre, à tout moment, la compétence d'experts, notamment pour le montage et l'exploitation des outils de l'observatoire et, en particulier, des enquêtes, ou encore pour avoir un avis sur la pertinence technique des indicateurs proposés et sur les améliorations éventuelles à apporter aux méthodologies de travail de l'observatoire.

## **Article 10**

### *Le bureau*

Le conseil d'administration désigne en son sein, les membres du bureau de l'association. Le bureau de l'association est composé de 4 membres :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un trésorier.

Pour représenter l'observatoire, le président et le vice-président d'une part, le secrétaire et le trésorier d'autre part, sont désignés, chacun, par un collègue.

Les postes alternent tous les 2 ans.

Le président et le vice-président représentent l'observatoire dans les actes de la vie courante. Le secrétaire et le trésorier peuvent recevoir délégation de la présidence paritaire pour les mêmes objets.

Le secrétaire est en charge de la partie administrative du fonctionnement de l'observatoire. Le trésorier propose le budget de fonctionnement de l'observatoire, assume le suivi budgétaire et assure la clôture de l'exercice annuel.

Dans leurs tâches, les membres du bureau de l'observatoire sont assistés par le personnel de l'OPCA PL.

Le bureau se réunit au moins une fois par trimestre, sur convocation de son président.

Il prépare les dossiers soumis au conseil d'administration et prend toutes mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

## **Article 11**

### *Ressources*

Les ressources de l'association se composent :

- de la fraction de la contribution formation professionnelle définie à l'article 18.2 du titre VIII, de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales en date du 5 janvier 2005 ;
- de toute autres ressources autorisées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 12**

### *Dépenses*

Les dépenses de l'association comprennent :

- le financement des actions engagées pour répondre à l'objet de l'association ;
- les frais de gestion.

Tout engagement de dépenses doit recueillir une double signature, celle du trésorier et celle du président, ou du vice-président, qui n'appartient pas au même collègue que le trésorier.

### **Article 13**

#### *Commissaire aux comptes*

Un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant sont désignés par le conseil d'administration. Ils ont pour mission de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'observatoire.

### **Article 14**

#### *Modification des statuts*

Les modifications à apporter éventuellement aux présents statuts relèvent du conseil d'administration. Il en est de même de la dissolution de l'association, laquelle ne peut toutefois être décidée qu'à la majorité de 2/3 des membres présents ou représentés.

### **Article 15**

#### *Dissolution de l'association*

En cas de dissolution de l'association, la présidence disposera pendant 6 mois de tout pouvoir pour liquider les affaires en cours au jour de la cessation de l'association, dans le cadre des instructions données par le conseil d'administration.

L'actif, s'il y a lieu, sera dévolu conformément à l'article 9 de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et au décret du 16 août 1901.

### **Article 16**

#### *Dépôt des statuts*

Le président, au nom du conseil d'administration, est chargé d'effectuer toutes les formalités de déclaration et de publication prescrites par la législation en vigueur et notamment le dépôt des présents statuts à la préfecture de police de Paris.

Il peut à cet effet donner mandat à l'un des membres du bureau.