

Accord professionnel
PROFESSIONS LIBÉRALES

ACCORD DU 25 JUIN 2015
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION
ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
DES SALARIÉS DES ENTREPRISES LIBÉRALES

NOR : ASET1550776M

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, elles rappellent avoir su agir depuis 1987 par voie d'accords interprofessionnels pour permettre aux salariés et aux entreprises libérales d'accéder de manière toujours plus importante 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 des accords nationaux interprofessionnels antérieurs dans le secteur d'activité des professions libérales en application de la loi du 5 mars 2014 et en s'appuyant 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 de ceux qui en bénéficient le moins ;
- la qualification et la reconnaissance des qualifications et des compétences des salariés des entreprises libérales ;
- l'acquisition d'une progression d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle ;
- 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 d'accès à la formation professionnelle entre femmes et hommes ;
- la remise à niveau de salariés ayant interrompu leur carrière ;
- la consolidation de la carrière de salariés expérimentés ;
- l'évolution professionnelle des salariés tout en sécurisant leur parcours professionnel, notamment au travers du CPF (compte personnel de formation).

Pour cela, les parties signataires entendent promouvoir les dispositifs de l'alternance et les dispositifs introduits par la loi du 5 mars 2014.

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

- de l'accord du 15 novembre 2000, transformant le FAF-PL en OPCA-PL, et de ses avenants ;
- des accords et/ou avenants précédemment signés relatifs à la formation professionnelle dans les professions libérales ;
- de la loi n° 2014-188 du 5 mars 2014 (*Journal officiel* du 6 mars 2014) ;
- des principes généraux de mutualisation développés dans ce secteur socio-professionnel ;
- et du contenu du présent accord.

Cet accord-cadre annule et remplace toutes les dispositions contraires des accords et avenants antérieurs.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord collectif concerne l'ensemble du champ multiprofessionnel des professions libérales, qu'elles soient ou non réglementées, et sous quelque statut fiscal et social que ce soit. La liste est annexée (annexe I).

Ces données pourront être croisées avec la définition codifiée des professions libérales figurant à l'annexe II.

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

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 ;
- la compétence garantie par un diplôme, un titre ou une certification ;
- l'indépendance du praticien dans l'exercice de son art, l'obligation du respect d'une éthique ou d'une déontologie, 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 favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés par l'application des dispositions de l'article L. 6321-1 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 ;
- de promouvoir les droits des salariés, notamment par l'individualisation et la professionnalisation des formations ;
- d'assurer la sécurisation des personnes dans leur parcours professionnel par la mobilisation de ces dispositifs ;
- de créer une dynamique d'étude prospective des métiers et des qualifications requises pour les emplois dans ces professions à la lumière de l'évolution de la pyramide des âges, notamment en s'appuyant sur les travaux des observatoires.

Article 3

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

Toute organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, ou l'UNAPL, pourra en demander à tout moment la révision. A cet effet, elle adressera à chacun des 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 l'organisation d'employeurs, 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 signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.

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

Dans le cas contraire, les organisations syndicales de salariés 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 au respect des conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6

Dénonciation

Il pourra être dénoncé partiellement ou totalement, à tout moment, sous respect d'un préavis de 3 mois et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

Dépôt et extension

La partie la plus diligente se charge des opérations de dépôt et de demande d'extension du présent accord.

Article 8

Portée

Le présent accord a une valeur impérative. Il ne pourra être dérogé au présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

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. Toutefois, le délai nécessaire à cette négociation ne peut retarder l'entrée en application des dispositions du présent accord.

Article 9

Accords collectifs professionnels

9.1. Négociation triennale dans les branches

En application de l'article L. 2241-6 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 employeurs établit un rapport faisant apparaître les données économiques de la branche concernée, la situation de l'emploi, le niveau des qualifications requises pour chaque niveau de classification, les moyens techniques de formation existants, 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, l'évolution des emplois et des qualifications vers la mixité, les évolutions techniques prévisibles et leur incidence sur la qualification requise, l'utilisation du solde du DIF et sa mobilisation dans le cadre du CPF. Ce rapport est écrit. Il est adressé aux représentants des organisations syndicales de salariés 1 mois avant la date de la première réunion de négociation.

Le rapport, présenté par la partie employeurs à l'occasion de la négociation triennale, s'appuyant sur les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications du secteur d'activité, 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 formations dispensées ou entre les différents dispositifs de la formation professionnelle et formule des propositions en vue de réduire les écarts constatés.

9.2. Thèmes de négociation

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, la négociation, au sein de chaque branche professionnelle, porte au minimum sur les thèmes suivants :

- la définition et les conditions de mise en œuvre du contenu de l'article L. 2241-6 du code du travail en vue d'assurer l'égalité d'accès des salariés à la formation professionnelle, selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, notamment pour accroître connaissances et qualifications ;
- les conditions d'accueil, d'information et d'insertion des salariés dans les entreprises libérales du point de vue de la formation professionnelle et de l'accès aux certifications ;
- la nature des actions de formation, leur ordre de priorité et les publics concernés ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ;
- l'élaboration des listes CPF. Les branches devront définir les formations qualifiantes devant être inscrites dans les listes et examiner l'applicabilité de celles qui y figurent au regard des priorités que dégage la branche ;

- le tutorat : toute personne entrant en formation (contrat ou période de professionnalisation, contrat d'apprentissage) doit être placée sous la responsabilité d'un tuteur formé à sa mission. La convention collective définit les modalités de sa reconnaissance, les actions aidant à l'exercice du tutorat, y compris pour les salariés de plus de 55 ans, ses missions, ainsi que les informations qu'il doit fournir au jeune sur l'organisation de la profession, tout spécialement sur ses règles déontologiques.

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, ci-après CPNEFP, 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 11 ci-après.

En outre, la taille généralement modeste des entreprises libérales rend nécessaire que soient définis au niveau de la CPNEFP de la branche :

- les actions de formation dépendant de la professionnalisation ou du plan de formation, prioritaires ou non, permettant de structurer l'accès à la formation et son financement pour les salariés des entreprises de moins de 10 salariés ;
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés les moins qualifiés pour faciliter leur évolution professionnelle. Cet impératif est d'autant plus important que, en raison de la protection du titre, le niveau de compétences 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 salariés les moins qualifiés. La CPNEFP contribue à la conception des projets conventionnels relatifs aux déroulements de parcours professionnels ;
- un plan annuel, ou pluriannuel, pour l'ensemble des entreprises libérales ayant soit un effectif inférieur à 10 salariés, soit un effectif supérieur mais au sein desquelles a été établi un procès-verbal de carence en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel est (sont) obligatoirement consulté(s) sur le projet de plan établi par l'employeur.

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

- la structure des classifications professionnelles, qui 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 ;
- 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 prise en compte des évolutions technologiques, dans les politiques et les temps de formation, amenant à des aménagements au contenu, à l'organisation ou au temps de travail ;
- les conséquences des décisions de l'Union européenne sur les besoins 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 :

- 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 ;
- les conditions de mise en œuvre des entretiens professionnels tels que proposés à l'article 21 du présent accord.

9.3. Négociation sur la contribution financière des entreprises libérales à la formation professionnelle

La négociation porte sur les thèmes suivants :

9.3.1. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, du fait des accords antérieurs, la contribution ne peut être inférieure à 0,6 % de la masse salariale de l'année précédant celle du versement de la contribution.

La contribution minimale est ainsi ventilée : 0,15 % pour la professionnalisation, 0,40 % pour le plan de formation, plus une cotisation conventionnelle supplémentaire minimale de 0,05 %.

Les partenaires sociaux, par accord de branche, peuvent décider de taux conventionnels supplémentaires ; ils désignent aussi l'organisme collecteur qui recueillera les contributions.

Dans l'accord les fixant, ils en précisent la ventilation ; ils précisent aussi l'utilisation de ces fonds au bénéfice des entreprises et des salariés de la branche par l'organisme collecteur désigné par l'accord de branche, dans le respect des décisions du conseil d'administration de cet organisme collecteur.

9.3.2. Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et moins de 50 salariés, la contribution légale est fixée à 1 % de la masse salariale de l'année précédant la date de versement de la contribution.

Les accords de branche précisent la ventilation des différentes contributions légales entre les différents dispositifs prévus par la loi du 5 mars 2014 et désignent l'organisme collecteur qui recueillera ces contributions.

En application de l'article L. 6331-15 du code du travail, les entreprises libérales qui atteignent ou dépassent, pour la première fois au titre d'une année, l'effectif de 10 salariés restent soumises :

- pour l'année considérée et les deux suivantes, aux contributions définies à l'article 9.3.1 du présent accord ;
- pour les 4^e et 5^e années, aux contributions légales diminuées respectivement de 0,3 % (4^e année) et de 0,1 % (5^e année).

Ces réfections s'ajoutent au gel des contributions pendant 3 ans pour franchissement du seuil de 10 salariés.

Les partenaires sociaux des branches peuvent décider de taux conventionnels supplémentaires dans le même accord. Celui-ci en précise le taux et la ventilation.

La compétence étant la clé de voûte de l'entreprise libérale et de ses salariés, pour faire face aux besoins en matière de formation à l'entrée dans les emplois des entreprises libérales ou en cours d'emploi, les parties signataires recommandent que les accords de branche maintiennent au moins les taux de cotisation antérieurs à la loi du 5 mars 2014.

L'accord précise aussi l'utilisation par l'organisme collecteur des contributions légales et des cotisations conventionnelles supplémentaires, dans le respect des décisions du conseil d'administration de ce dernier.

9.3.3. Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, la contribution légale est fixée à 1 % de la masse salariale précédant la date de versement de la contribution.

Les accords de branche précisent la ventilation des différentes contributions légales en fonction des dispositifs prévus par la loi du 5 mars 2014 et en désignent l'organisme collecteur.

Les partenaires sociaux des branches peuvent décider de taux conventionnels supplémentaires dans le même accord. Celui-ci en précise le taux et la ventilation.

Pour faire face aux besoins en matière de compétences et de maintien de celles-ci, et en matière de formation à l'entrée dans les emplois des entreprises libérales ou en cours d'emploi, les parties

signataires recommandent que les accords de branche maintiennent au moins les taux de cotisation antérieurs à la loi du 5 mars 2014.

L'accord précise aussi l'utilisation par l'organisme collecteur des contributions légales et des cotisations conventionnelles, dans le respect des décisions du conseil d'administration de ce dernier.

9.3.4. Pour les entreprises dont l'effectif est de 300 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 %. La ventilation en est fixée par la loi du 5 mars 2014.

Si un accord de branche précise le cas de ces entreprises, les partenaires sociaux peuvent, dans le même accord, décider de cotisations conventionnelles supplémentaires. L'accord en fixe les taux, la ventilation et l'utilisation des fonds par l'organisme collecteur qu'il désigne. Cette utilisation est proposée dans le respect des décisions dudit organisme collecteur.

L'accord de branche peut aussi prévoir que ces entreprises peuvent s'acquitter de versements volontaires auprès de l'organisme collecteur désigné par la branche.

Si la branche n'a pas souhaité traiter le cas de ces entreprises, celles-ci versent à l'OPCA de leur choix les contributions légales dues. Elles peuvent lui verser aussi des cotisations volontaires en supplément. Le traitement particulier de ce cas de figure de financement de la formation professionnelle continue s'effectue dans le respect des prérogatives des institutions représentatives du personnel, hors cas de carence.

9.3.5. Affectation de la collecte

Les accords de branche précisent les actions de formation finançables par l'OPCA.

Pour la collecte professionnalisation :

- les actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation ;
- les actions d'accompagnement externes ;
- le tutorat.

Pour la collecte du plan de formation :

- les actions de formation entrant dans le plan de formation de l'entreprise et/ou dans les orientations définies par la branche à ce titre ;
- les dépenses liées aux actions de VAE ou de bilan de compétences ;
- les dépenses éventuelles en complément d'autres actions ;
- le cas échéant, la prise en charge de la rémunération sur la contribution conventionnelle.

Pour le CPF :

- les actions liées aux listes de branches et interprofessionnelles nationales et régionales arrêtées réglementairement :
 - frais pédagogiques ;
 - frais de transport ;
 - frais d'hébergement éventuels ;
 - en ce qui concerne les frais de garde d'enfant ou de parent occasionnés par la formation suivie par le salarié en tout ou partie hors temps de travail, les parties rappellent que ces frais peuvent être pris en charge par l'OPCA ou l'employeur si celui-ci a conclu un accord d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10 ;
- pour les formations pendant le temps de travail, remboursement de la rémunération plafonnée à 50 % du montant total pris en charge au titre des heures CPF, conformément aux dispositions de l'article R. 6323-5 du code du travail ;
- accompagnement à la VAE ;
- acquisition du socle de connaissances et de compétences.

9.3.6. Financement direct du CPF par les entreprises

Dans les entreprises où existent des institutions représentatives du personnel, nonobstant un accord de branche éventuel, un accord d'entreprise peut décider d'un financement direct du CPF. Cet accord porte sur la masse salariale de l'année en cours et sur celle des deux suivantes. Il prévoit que, pendant sa durée, l'entreprise consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF.

L'obligation légale de contribution est ramenée à 0,80 %. Elle est versée à l'organisme paritaire collecteur choisi par la branche. L'organisme paritaire, pendant la durée de l'accord, est exonéré de financement, au titre du CPF, pour l'entreprise considérée.

L'entreprise justifie, chaque année, auprès de l'organisme collecteur, de l'utilisation conforme de la contribution de 0,20 %. Si, à l'issue de la période des 3 années, les dépenses effectuées par l'employeur sont inférieures au montant total correspondant à 0,20 % de la masse salariale des 3 années couvertes par l'accord, une somme égale à la différence entre ce montant total et les dépenses effectivement consacrées par l'employeur au financement du compte personnel de formation de ses salariés fait l'objet d'un versement à l'OPCA avant le 1^{er} mars de l'année qui suit la dernière année d'application de l'accord.

A défaut de régularisation, l'entreprise doit s'acquitter auprès du Trésor de l'insuffisance majorée.

9.4. Versement à l'OPCA-PL/Actalians

Pour toutes les entreprises du champ de l'accord, sauf pour celles ayant désigné par voie d'accord antérieur un OPCA spécifique, quels que soient les taux, les contributions légales, les éventuelles cotisations conventionnelles supplémentaires et les versements volontaires sont adressés à l'OPCA-PL.

Les sommes versées sont gérées à l'OPCA-PL dans le respect :

- des textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- de l'accord collectif du 15 novembre 2000 et de ses avenants ;
- des différents accords de branche relatifs à la formation professionnelle et de leurs avenants ;
- du contenu du présent accord.

Le traitement comptable des contributions légales, des cotisations conventionnelles supplémentaires et des versements volontaires permet leur individualisation et des traitements spécifiques.

Les parties signataires recommandent l'extinction des conventions de collecte entre les branches et divers organismes proches de leur secteur. Elles recommandent également que les branches excluent la possibilité, pour les entreprises libérales, de se libérer de leurs obligations contributives au moyen de titres de paiement présentés par des entreprises spécialisées.

9.5. Bilans périodiques. – Suivi de l'accord de branche

9.5.1. L'accord collectif sur la formation doit faire l'objet d'une négociation au maximum tous les 3 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 le cadre de la modification du texte initial.

9.5.2. La partie employeurs 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 10

Rôle des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou, 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 10 salariés, dans les conditions des articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, la CPNEFP définit les actions prioritaires éligibles au plan.

Article 11

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.

11.1. Composition

La CPNEFP est constituée paritairement de 2 délégués et de 1 suppléant de chaque organisation syndicale représentative de salariés dans la branche considérée et d'un nombre égal de délégués désignés par la (ou les) organisation(s) syndicale(s) d'employeurs.

Il est admis que le suppléant puisse assister aux réunions avec les titulaires, sans pour autant participer au vote.

11.2. Fonctionnement

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

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 deux 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 collectif agréé auquel les contributions des entreprises libérales doivent être conventionnellement versées.

11.3. Missions

Dans chaque branche professionnelle, la CPNEFP est l'organe technique de la commission paritaire de branche de la négociation collective pour tous les sujets relatifs à la formation professionnelle et à l'évolution des emplois.

A ce titre, elle remplit des missions de conseil, d'appui et de veille. Elle étudie et prépare sur demande et/ou en lien avec la politique de formation professionnelle définie par la branche tout dossier relatif à ces sujets. Elle peut assurer l'organisation et la promotion de la formation professionnelle de la branche et s'assurer de la qualité des actions de formation et des labellisations éventuelles en collaboration avec l'OCPA.

En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, eu égard à la taille des entreprises libérales, la CPNEFP a un rôle essentiel à jouer en matière de réflexion, d'évolution et

d'orientation des parcours professionnels des salariés en relation avec les besoins et les évolutions technologiques, économiques ou réglementaires identifiés ou prévisibles dans la branche.

11.3.1. Promotion de la formation professionnelle

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

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

11.3.2. Organisation de la formation professionnelle

La CPNEFP, en tenant notamment compte des travaux de l'OMPL et/ou des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications qu'elle a sollicités, analyse l'évolution des emplois dans la branche, tant sur le plan quantitatif que sur le plan 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 aux 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 ;
- 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 ;
- elle établit la liste des actions de formation dépendant du plan, déclarées prioritaires, et les modalités de leur financement par l'OPCA ;
- elle définit les conditions des actions de tutorat, éventuellement de préparation et de formation à cette fonction et leur financement par l'OPCA, 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.

11.3.3. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les parties signataires rappellent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales, dénommé OMPL, créé par l'accord collectif dans les professions libérales du 28 février 2005, est l'observatoire des professions libérales. La CPNEFP est l'interlocuteur privilégié de l'OMPL qu'elle peut solliciter pour toute étude se rapportant à ses missions.

Dans le cas où existe soit un observatoire spécifique à une branche, soit un observatoire couvrant à la fois une partie du secteur des professions libérales et un autre secteur d'activité, elle pourra le solliciter.

Afin de regrouper des données utiles à l'ensemble du secteur d'activité des professions libérales, elle se chargera de faire parvenir à l'OMPL le résultat de ses études.

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 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.

1.4. Relations avec les OPCA

Les parties signataires tiennent à rappeler que l'OPCA-PL est l'OPCA des professions libérales. A ce titre, elles demandent aux branches couvertes par le champ du présent accord de désigner prioritairement cet OPCA comme organisme collecteur lors des négociations relatives à la formation professionnelle et à l'emploi. En tout état de cause, à défaut d'accord, l'organisme collecteur du secteur d'activité est l'OPCA-PL.

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

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

La CPNEFP étant le partenaire principal de la branche auprès de l'OPCA, 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.

Elle peut aussi demander l'expertise du ou des observatoires pour s'appuyer sur des travaux déjà effectués ou demander le lancement d'études portant sur son champ ou sur un champ pluriprofessionnel.

TITRE III

PLAN DE FORMATION

Article 12

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. Ces catégories concernent :

- les actions de formation destinées à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement ou l'acquisition de compétences.

Ces actions peuvent cependant entrer en combinaison avec d'autres catégories de dispositifs relatifs à la formation. Il entre dans le rôle de conseil de l'OPCA d'étudier et de proposer, à la demande des entreprises ou des CPNEFP, les solutions apportant la prise en charge la plus adéquate au problème posé.

Dans le cadre ainsi défini, les entreprises libérales doivent établir un plan annuel ou pluriannuel de formation. Le projet est soumis, pour avis, aux institutions représentatives du personnel, si elles existent.

Pour faciliter l'accès des salariés en formation, la CPNEFP de branche définit annuellement des actions de formation prioritaires dans le but de faciliter l'élaboration du plan de formation des entreprises, notamment celles de moins de 10 salariés. Le CA de l'OPCA fixe les règles de prise en charge des actions de formation demandées, quel que soit l'effectif de l'entreprise, en fonction :

- des priorités proposées par la CPNEFP de la branche ;

- de l’effort contributif des plus petites entreprises (moins de 10 salariés), défini par accord de branche, dans le respect des impératifs et procédures fixés par le conseil d’administration des OPCA ;
- de la contribution des entreprises de moins de 10 salariés au fonds mutualisé général.

TITRE IV

PROFESSIONNALISATION

Le contrat et la période de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leur bénéficiaire d’acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d’une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

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

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

Article 13

Accueil et insertion des salariés et des demandeurs d’emploi

Afin de favoriser l’accompagnement des salariés en professionnalisation et de continuer à souligner le rôle que peuvent tenir, en la matière, au sein des entreprises libérales, les salariés expérimentés, les parties signataires décident de structurer le tutorat par les dispositions suivantes, complétant les dispositions du chapitre IV, paragraphe 3, du titre IV de l’accord qualité de l’emploi dans les professions libérales.

13.1. 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 faire référence aux missions du tuteur telles que définies à l’article 13.2 du présent accord.

Le tuteur est :

- soit l’employeur lui-même ou l’un de ses confrères, liés à lui par un contrat de collaboration non salariée au regard du droit du travail et de celui de la sécurité sociale ;
- soit un salarié volontaire :
 - titulaire du même titre que l’employeur, ayant au moins 2 ans d’expérience professionnelle ;
 - 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 14.2 ci-après.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à deux 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.

13.2. Tuteur et salarié en contrat de professionnalisation

Le tuteur a pour missions 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, en rapport avec la qualification visée, 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 programme ; à cet effet, le tuteur consacre en moyenne 1 heure par semaine à une rencontre-entretien avec le salarié ;
- dans le cadre de la formation organisée, 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, en rapport avec la qualification visée, à l'intérieur de l'entreprise ;
- 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 programme de la formation correspondant. Afin de mettre en évidence l'importance de la formation dans l'exécution de ce contrat, le salarié signe également l'annexe pédagogique.

13.3. Tuteur et formateur

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

Pour mener à bien sa tâche, il échange avec le formateur au minimum :

- en début de contrat pour convenir, d'une part, de la matière exacte et de la date des différentes sessions de formation externe auxquelles le salarié sera inscrit et, d'autre part, des conditions de réalisation de la formation interne dans l'entreprise.
- en cours de contrat :
 - pour préparer un bilan intermédiaire, c'est-à-dire une évaluation des acquis 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).

13.4. 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 et les compétences éventuellement acquises par le tuteur dans l'exercice de sa mission devront être pris en compte dans le cadre de l'entretien professionnel du salarié concerné et dans son évolution de carrière au sein de l'entreprise libérale ;
 - toute forme de valorisation de la fonction tutorale,
- et d'en assurer le suivi.

Article 14

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, dans le secteur d'activité, a pour objet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par une CPNEFP ou une qualification transversale établie par la CPNEFP-PL, reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

14.1. Formalités

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, qui doit être déposé suivant la réglementation en vigueur auprès de la DIRECCTE.

Ce contrat indique le nom du tuteur, sa qualité, ses missions telles que définies à l'article 13 du présent accord.

14.2. Public concerné

Les personnes susceptibles de bénéficier du contrat de professionnalisation sont celles désignées à l'article L. 6325-1 du code du travail. Ce contrat est donc ouvert :

1. Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
2. Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
3. Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Pour adapter les publics visés 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.

14.3. Obligations des parties

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 du contrat 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 de toute évolution de cette liste.

La durée 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, doit être conforme aux dispositions légales ou conventionnelles qui régissent ce type de formation en alternance.

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

A défaut d'accord de branche fixant les coûts forfaitaires 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 III 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 prévue par 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.

Elle ne peut en aucun cas être inférieure aux minimaux fixés réglementairement en pourcentage du Smic.

Un accord de branche, à défaut d'entreprise, ou entre un salarié et un employeur peut prévoir des niveaux supérieurs de rémunération.

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. 6325-1 et suivants du code du travail. La CPNEFP-PL pourra leur proposer les conditions de mise en œuvre.

14.4. Formation organisée. – 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. 6325-1 et suivants du code du travail et des dispositions ci-après.

14.5. 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 15

Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation, dans le secteur d'activité, a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de 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 transversale établie par la CPNEFP-PL, reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Cette période est ouverte notamment :

1. Au salarié 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 ;
2. Au salarié qui répond aux conditions minimales d'activité, d'âge et d'ancienneté fixées par la réglementation ;
3. Au salarié qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;

4. A la salariée qui reprend son activité professionnelle après un congé de maternité ou aux salariés après un congé parental ;
5. Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
6. Aux salariés bénéficiaires d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
7. Au salarié qui reprend son activité suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
8. Au salarié titulaire d'un mandat syndical ;
9. Au salarié revenant d'une mission humanitaire.

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 de longue expérience sans titre ou qualification reconnue ;
- 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.

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.

Les actions de formation, au cours de la période de professionnalisation, peuvent se dérouler pour tout ou partie hors temps de travail soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur, avec accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, l'employeur s'assure au préalable, auprès de l'OPCA, 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.

La CPNEFP-PL pourra étudier des outils ou des dispositifs destinés à aider les branches dans la conception de leur accord.

L'accord précise également les modalités de suivi, par la CPNEFP-PL, de l'évolution des actions de formation 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.

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, en mobilisant le reliquat de son droit individuel à la formation ou son compte personnel de formation, ou à l'initiative de l'employeur, avec accord écrit du salarié, dans le cadre des articles L. 6321-2 et suivants du code du travail relatifs au plan de formation.

TITRE V

APPRENTISSAGE

L'apprentissage est un mode de formation alternée. Bien que non assujetti, en grande majorité, à la taxe d'apprentissage, ne participant ni au fonctionnement ni à la gouvernance du système, le secteur des professions libérales a recours de façon significative à ce type de formation.

Le système d'apprentissage, tel que pratiqué dans le secteur d'activité poursuit les objectifs suivants :

- apporter aux bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, ou un titre un certificat de qualification professionnelle ;

- assurer leur insertion notamment dans un des emplois de l'entreprise formatrice, dans d'autres entreprises de la branche ou du secteur des professions libérales.

Il est fondé sur les principes suivants :

- une alternance entre l'acquisition de savoirs en centre de formation et de pratiques en situation de travail ;
- sous le contrôle, d'une part, d'un centre de formation et, d'autre part, d'un maître d'apprentissage.

Article 16

Maître d'apprentissage

Les parties signataires demandent que les dispositions prévues au titre précédent des articles 13.1 à 13.4 pour le tuteur s'appliquent aussi au maître d'apprentissage.

Il est toutefois rappelé que celui-ci doit avoir un certain nombre de compétences fixées réglementairement et offrir toutes garanties de moralité, et ce conformément aux dispositions de l'article R. 6223-22 du code du travail.

Article 17

Contrat d'apprentissage

Dans le secteur d'activité, le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Le titre peut avoir pour origine une qualification établie, dans une branche, par la CPNEFP, ou une qualification transversale établie par la CPNEFP-PL.

17.1. Formalités

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit qui peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée en fonction du cycle de formation nécessaire à l'obtention du titre ou du diplôme objet du contrat.

Il doit comporter des mentions obligatoires définies réglementairement.

17.2. Public concerné

Les personnes âgées de 16 à moins de 26 ans peuvent conclure avec un employeur un contrat d'apprentissage. Mais des mesures dérogatoires, portant notamment sur l'âge maximal, sont fixées réglementairement.

17.3. Contrat

Par un contrat d'apprentissage :

- l'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation des apprentis (CFA) et s'engage à lui permettre de suivre le cursus de formation ; à prendre, dans l'entreprise, toutes mesures (équipement technique, conditions de travail, pédagogie...) nécessaires à l'organisation de l'apprentissage ; lors de la présence de l'apprenti dans l'entreprise, à lui confier des tâches de travail en relation avec la progression de la formation prévue par le contrat ; à l'inscrire aux épreuves du diplôme ou du titre et à le faire bénéficier du congé spécifique de préparation à l'examen ;
- le salarié s'engage, pendant sa durée, à travailler pour son employeur et à suivre, parallèlement, la formation dispensée ; en fin de cursus, à se présenter aux épreuves de l'examen.

La CPNEFP de chaque branche propose la liste des qualifications pouvant faire l'objet des contrats d'apprentissage, ainsi que les publics concernés.

Cette liste est établie pour une période triennale (cf. art. L. 2241-6 du code du travail).

Le salaire des apprentis ne peut être inférieur aux minimaux fixés réglementairement en pourcentage du Smic.

Un accord de branche ou un accord entre l'employeur et le salarié peut prévoir des niveaux supérieurs de rémunération.

TITRE VI

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 18

Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il est ouvert à compter de l'âge de 16 ans dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, que celle-ci soit salariée ou demandeur d'emploi.

Il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans si le jeune, entrant en contrat d'apprentissage, peut justifier avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire.

Il est comptabilisé en heures à la fin de chaque année selon la progression suivante :

- pendant les 5 premières années, 24 heures par an, soit 120 heures ;
- puis 12 heures par an jusqu'à un plafond cumulé de 150 heures.

En cas de travail à temps partiel ou d'entrée dans l'emploi en cours d'année, ce décompte est proratisé. Ce dernier peut être abondé par voie d'accord de branche.

La date de début du décompte est fixée au 1^{er} janvier 2015.

Article 19

Utilisation

La mise en œuvre du CPF est à l'initiative du salarié.

Il peut être mobilisé hors temps de travail sans l'accord de l'employeur. Lorsqu'il est mobilisé en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Lorsque cet accord est sollicité, l'absence de réponse dans un délai de 30 jours calendaires vaut acceptation.

L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire :

- pour les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini réglementairement ;
- pour les formations correspondant à des accords d'entreprise ou de branche relatifs au CPF ;
- pour des actions d'accompagnement de la VAE ;
- dans le cas d'application de l'« abondement correctif », visé au dernier alinéa de l'article 21 du présent accord.

Article 20

Modalités

Il est rappelé que les heures de DIF non épuisées avant l'entrée en vigueur du CPF resteront prioritairement mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une action éligible au compte. A ce titre, lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, celui-ci peut faire l'objet d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire est salarié ;
- le titulaire du compte ;

- un organisme collecteur paritaire agréé ;
- un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation.

Sont éligibles au CPF :

- les actions liées aux listes de branches et interprofessionnelles nationales et régionales arrêtées réglementairement :
 - frais pédagogiques ;
 - frais de transport ;
 - frais d’hébergement éventuels ;
 - en ce qui concerne les frais de garde d’enfant ou de parent occasionnés par la formation suivie par le salarié en tout ou partie hors temps de travail, les parties rappellent que ces frais peuvent être pris en charge par l’OPCA ou l’employeur si celui-ci a conclu un accord d’entreprise conformément aux dispositions de l’article L. 6331-10 ;
- pour les formations pendant le temps de travail, remboursement de la rémunération plafonnée à 50 % du montant total pris en charge au titre des heures CPF, conformément aux dispositions de l’article R. 6323-5 du code du travail ;
- pour l’accompagnement à la VAE ;
- acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Les heures inscrites au CPF sont acquises en cas de changement de situation ou de perte d’emploi.

Sont prises en compte, pour le calcul des heures entrant dans le CPF, les absences pour congés de :

- maternité, paternité, d’accueil de l’enfant ou d’adoption ;
- de présence parentale ou parental d’éducation ;
- pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Les autres cas de suspension du contrat de travail n’ouvrent pas de droits au CPF.

Le cumul entre les droits au DIF et les droits inscrits dans le CPF est possible. Il est toutefois plafonné à 150 heures.

Les parties signataires précisent que les périodes de suspension du contrat de travail pour congés de maladie, de maternité, d’adoption, de paternité ou pour congé parental sont considérées comme du temps de travail effectif pour l’acquisition des heures entrant dans le décompte du CPF.

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

En cas de départ à la retraite, à compter du jour où le salarié quitte l’entreprise, il ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du CPF que s’il reprend un emploi salarié dans le cadre du cumul emploi-retraite.

TITRE VII

STAGE

Les étudiants peuvent être amenés à effectuer des stages en milieu professionnel durant leurs études. Ils bénéficient dans ce cadre d’un certain nombre de dispositions spécifiques définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

TITRE VIII

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Article 21

Objectifs et fonctionnement de l’entretien professionnel

A l’occasion de son embauche, le salarié est informé qu’il bénéficie tous les 2 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. Les employeurs devront définir dès que possible un calendrier des entretiens professionnels.

Pour les salariés en poste au 7 mars 2014, les entretiens devront être réalisés avant le 7 mars 2016. Pour les salariés recrutés depuis le 7 mars 2014, les entretiens devront avoir lieu dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

Cet entretien professionnel fait l'objet d'un compte rendu écrit rédigé par l'employeur, dont une copie est remise au salarié contre décharge.

Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un arrêt longue maladie, prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical.

Il a pour finalités :

- 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 ;
- de mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- d'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 XI du présent accord, ou d'autres observatoires du secteur d'activité ;
- 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, si celui-ci le souhaite, pour l'utilisation du solde de son droit individuel à la formation et de son CPF.

Il appartient aux branches professionnelles relevant du présent accord de préciser 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.

La CPNEFP-PL pourra, si elle le décide, proposer des outils destinés à aider les branches dans cette mise en place.

Tous les 6 ans, l'entretien fait un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Un des entretiens prévus tous les 2 ans peut être effectué de manière simultanée, ou successive, avec l'entretien approfondi de la sixième année.

Les thèmes qui devront obligatoirement être abordés portent sur :

1. Les actions de formation éventuellement suivies ;
2. Les éléments de certification, ou de titre, qu'il a pu obtenir soit par la formation professionnelle continue, soit par la VAE ;
3. La progression salariale ou professionnelle dont il a pu bénéficier.

Les thèmes pouvant être évoqués lors de cet entretien ne sont pas limités aux thèmes ci-dessus.

Le contenu de l'entretien fait l'objet d'un compte rendu à la charge de l'employeur, dont une copie est remise au salarié contre décharge.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CPF de tout salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens décrits ci-dessus, dont au moins deux des trois mesures décrites comme thèmes obligatoires des entretiens de la sixième année n'ont pas connu un début d'effectivité, est abondé d'un montant de 100 heures s'il est titulaire d'un contrat de travail à temps complet ou de 130 heures si son contrat de travail est à temps partiel. L'employeur doit en outre s'acquitter auprès de l'OPCA dont il est adhérent du forfait prévu par décret dans ce cas de figure.

Article 22

Passeport orientation et formation

La CPNEFP-PL proposera un modèle de passeport harmonisé pour l'ensemble du champ de l'accord, visant à aider le salarié dans son parcours. Ce passeport, conforme à la réglementation, sera mis à la disposition des salariés par le biais des OPCA.

Il recensera :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
2. Dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;
 - les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

Afin de permettre aux salariés des entreprises libérales de bénéficier d'un passeport d'orientation et de formation, les parties signataires demandent aux branches du champ des professions libérales de créer un lien télématique avec le site de l'UNAPL, permettant d'accéder au modèle et de le télécharger.

Le passeport orientation et formation est la propriété du salarié. A ce titre, l'opportunité de le présenter à ses employeurs est de son ressort.

TITRE IX

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Le congé individuel de formation est un mode d'organisation de l'accès à la formation permettant à tout salarié, à son initiative et à titre individuel, de suivre une action de son choix, distincte de celles prévues dans le plan de formation.

Article 23

Objets du CIF

Le congé individuel de formation a pour objets, notamment pendant le temps de travail du salarié, de lui permettre :

- de suivre des actions de formation lui permettant d'accéder à une qualification ou certification supérieures ;
- de changer d'activité au sein ou à l'extérieur de l'entreprise ;
- d'accéder à des responsabilités sociales ou associatives ;
- de préparer ou de passer des examens ;
- d'améliorer son niveau culturel.

Article 24

Formations éligibles et durée

Les actions de formation éligibles au titre du CIF sont celles prévues aux articles L. 6313-1 et suivants du code du travail.

En dehors des conditions propres au congé de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, la durée des formations dépendant du CIF ne peut dépasser :

- 1 an pour une formation à temps plein ;
- 1 200 heures lorsqu'il s'agit de formations constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Article 25

Bénéficiaires

Tout salarié peut bénéficier d'un CIF :

- quelle que soit la nature du contrat de travail ;
- quelle que soit l'entreprise libérale dans laquelle il est en fonction ;
- quel que soit l'effectif de l'entreprise ;
- s'il peut justifier d'une ancienneté :
 - pour les salariés titulaires d'un CDI : une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise ;
 - pour les salariés titulaires d'un CDD : une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non ;
- sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

Article 26

Demande de congé

Le salarié formule, par écrit, une demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- 60 jours à l'avance si celle-ci concerne un stage de moins de 6 mois ou à temps partiel, et la préparation ou le passage d'un examen ;
- 120 jours à l'avance si la durée du congé est d'au moins 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours, à partir de la réception de la demande, pour y répondre.

Le CIF étant un droit, il ne peut être refusé que si la demande n'a pas été formulée dans les délais ou si le salarié ne remplit pas les conditions nécessaires à l'exercice du CIF.

En revanche, l'employeur peut reporter le départ en CIF lorsque :

- dans une entreprise de moins de 10 salariés, un autre salarié est déjà bénéficiaire d'un CIF ;
- dans les entreprises de moins de 200 salariés, le nombre d'heures de congé demandé dépasse 2 % du nombre total d'heures effectuées dans l'entreprise au cours de l'année ;
- dans les entreprises de 200 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé dépasse 2 % de l'effectif total ;
- l'absence du salarié est préjudiciable à la marche de l'entreprise.

L'employeur doit indiquer, par écrit, la raison du refus ou du report du congé. L'absence de réponse dans le délai de 30 jours calendaires à réception de la demande équivaut à son acceptation.

Une fois le congé accordé, l'employeur ne peut revenir sur sa décision, quelles que soient les raisons invoquées.

Article 27

Situation du salarié pendant la durée du CIF

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu. Le salarié a l'obligation d'assister à la formation objet du congé.

Il conserve les droits aux prestations de la sécurité sociale aussi bien en couverture maladie que vieillesse ou accidents du travail. Les droits à la retraite complémentaire ne sont maintenus que si le stage est rémunéré.

Sa rémunération pendant le congé, y compris les charges sociales, est maintenue à son niveau antérieur si celui-ci est inférieur à deux fois le Smic. S'il est égal ou supérieur à deux fois le Smic, elle est plafonnée à ce niveau.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération est égale au produit du taux horaire de la rémunération habituelle par le nombre d'heures suivies lors de l'action de formation.

Article 28

Financement du CIF

Les entreprises libérales couvertes par le champ du présent accord et dont l'effectif est supérieur à 10 salariés doivent s'acquitter d'une contribution spécifique au titre du CIF, comprise dans la contribution unique.

Cette contribution est fixée à 0,2 % de la masse salariale de l'année N – 1 et collectée au plus tard le 28 février de l'année N.

Dans le cas particulier des contrats à durée déterminée, ce taux est porté à 1 % et s'applique sur la totalité de la rémunération versée au salarié en CDD pendant la durée de son contrat. Ces contributions sont adressées à l'OPCA dont relève l'entreprise.

Article 29

Éléments de prise en charge

Le Fongecif, en fonction de ses priorités et de ses moyens financiers, prend en charge :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes (transport, repas, hébergement, frais de garde) éventuels ;
- la rémunération ;
- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée du remplaçant du salarié.

Ses organes directeurs définissent, en fonction des capacités financières de l'organisme, le niveau de prise en charge (totale ou partielle) de ces éléments ainsi que les actions de formation dont le financement est prioritaire.

Les parties signataires tiennent toutefois à rappeler que les éléments non pris en charge par l'organisme collecteur au titre du CIF peuvent l'être par l'employeur dans le cadre de son plan de formation.

Article 30

CIF en dehors du temps de travail

Le CIF a été conçu pour être pratiqué en tout ou partie pendant le temps de travail. Il peut, cependant, l'être en totalité en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, le salarié justifiant d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise n'a pas besoin de demander l'autorisation de suspension de son contrat de travail auprès de son employeur.

Pour être prise en charge, la formation demandée doit correspondre à un nombre d'heures minimum fixé par voie réglementaire.

Comme pour le CIF pendant le temps de travail, le salarié doit formuler sa demande de prise en charge du coût de la formation auprès de l'OPACIF couvrant le champ de son entreprise. A défaut, il la formule auprès du Fongecif de la région de son entreprise.

Pendant la durée de la formation, le salarié pourra bénéficier, selon les niveaux de prise en charge définis par l'organisme financeur, de la couverture des seuls :

- frais pédagogiques ;
- et frais annexes (déplacement, hébergement).

TITRE X

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Article 31

Promotion du dispositif

Les parties signataires du présent accord, rappelant le caractère formateur de toutes les activités professionnelles, entendent continuer à promouvoir ce dispositif dans les entreprises libérales, pour en faire un outil favorisant le développement professionnel des salariés et leur éventuelle mobilité.

Les branches professionnelles gardent la responsabilité du développement de 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.

Chaque branche organise par voie d'accord :

- les modalités d'information du personnel sur le dispositif de VAE ;
- les modalités propres à en favoriser l'accès ;
- son processus de mise en œuvre ;
- les titres, diplômes ou certificats visés au regard du projet professionnel ;
- les modalités d'accompagnement du salarié engagé dans une démarche de VAE.

Les parties signataires du présent accord confirment enfin la nécessité, pour les 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.

Pour cela, ils organisent les modalités de prise en charge, par l'OPCA, des dépenses afférentes à la participation aux différents jurys.

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.

Pour les représentants salariés, les OPCA remboursent l'employeur 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. L'accord de branche détermine les modalités suivant lesquelles les dépenses de rémunération et les frais de déplacement et de séjour sont remboursés.

Les frais exposés par les représentants des employeurs ou les personnes convoquées au titre des tiers leur sont remboursés par les organismes collecteurs suivant leurs capacités financières, en fonction des dispositions prises par les branches.

Ces dispositions s'appliquent aux certificats ou aux titres transversaux qui pourraient être portés par la CPNEFP-PL au RNCP.

Article 32

Principes directeurs communs pour le secteur d'activité

La CPNEFP-PL a vocation à harmoniser les principes régissant le dispositif de VAE sur l'ensemble du champ de l'accord. A ce titre, en collaboration ou avec l'appui technique du service « recherche et développement » de l'OPCA-PL, les démarches de VAE élaborées au profit des branches professionnelles doivent se fonder sur des principes similaires, à savoir :

- chaque dispositif de VAE doit s'appuyer sur un référentiel d'activités et de compétences correspondant à la certification visée ;
- chaque certification nécessite l'élaboration d'un dossier de candidature spécifique ;
- un accompagnement individualisé est fortement recommandé, sans pour autant qu'il soit obligatoire pour le candidat ;
- les accompagnateurs VAE ne peuvent être confondus avec les prestataires des formations permettant l'accès à la certification ;
- les jurys VAE sont constitués, *a minima*, d'un employeur en exercice, d'un salarié en exercice titulaire de la certification et d'une tierce personne habilitée ;
- ces jurys bénéficient d'une formation spécifique au processus VAE.

Afin de garantir le même niveau d'exigence et de qualité, de mutualiser les moyens et ressources et de rationaliser les coûts, les professions libérales ont fait le choix de mettre en œuvre un processus VAE commun à l'ensemble des branches, avec :

1. Information des bénéficiaires potentiels du dispositif ;
2. Etude de la recevabilité de la candidature ;
3. Entretien de faisabilité du projet avec le candidat ;
4. Inscription dans la démarche et contractualisation ;
5. Présentation de la démarche dans le cadre d'un regroupement (de 1 demi-journée à 1 journée) ;
6. Accompagnement individualisé du candidat sur la base d'un forfait horaire ;
7. Préparation du candidat à l'entretien avec le jury ;
8. Passage en jury ; l'entretien avec le candidat s'effectue soit *de visu*, soit par tout moyen de communication, dont le téléphone ;
9. Validation et/ou prescription du jury ;
10. Mise en œuvre de la prescription du jury.

Les parties signataires du présent accord demandent que l'accompagnement des candidats s'effectue via la plate-forme VAE des professions libérales administrées par l'OPCA-PL, pour tous les titres ou CQP développés par les CPNEFP de branche ou la CPNEFP-PL.

Le congé de VAE peut entrer dans le champ des priorités interprofessionnelles du CPF et, comme tel, les OPCA peuvent prendre en charge :

- les frais de dossier ;
- les frais d'accompagnement ;
- les frais de jury et de formation du jury.

TITRE XI

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI

Conformément à la réglementation et à la volonté exprimée par les parties signataires du présent accord, l'OPCA-PL a conclu une convention avec Pôle emploi permettant aux demandeurs d'emploi de trouver les formations leur permettant l'accès aux emplois disponibles dans les professions libérales et à leurs formations spécifiques.

TITRE XII

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif de conseil et d'accompagnement personnalisé, accessible à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle. Ce conseil est gratuit.

Chaque salarié doit être informé par son employeur, par exemple lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir au CEP.

Hors temps de travail, le salarié peut bénéficier du CEP sans l'accord de l'employeur ; sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire. Dans tous les cas, la confidentialité du conseil lui est assurée.

Un avenant ultérieur précisera les modalités pratiques de mise en œuvre de ce dispositif.

TITRE XIII

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, créé par l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales, du 28 février 2005, a pour finalité de couvrir l'ensemble des professions libérales, y compris celles ayant déjà un observatoire spécifique antérieur à l'accord de 2005.

Article 33

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.

L'association bénéficie du soutien logistique de l'OPCA-PL pour sa partie opérationnelle.

Une convention est signée annuellement, à cet effet, entre la présidence paritaire de l'OPCA-PL et la présidence paritaire de l'observatoire. A défaut de demande de redéfinition des termes de la convention, celle-ci est réputée bénéficier d'une tacite reconduction.

Article 34

Missions

Conformément à sa vocation interprofessionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales a pour missions 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 à 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 nationales, régionales et européennes, des régions et/ou des structures européennes et les moyens de l'OPCA ;
- faire un état de la situation de la mixité professionnelle dans l'ensemble du secteur socio-professionnel ;
- mettre en lumière, par un suivi portant sur les années antérieures et nourri par les éléments prospectifs relatifs aux branches, la situation de l'emploi et les besoins, carences ou perspectives favorables dans les entreprises libérales, dans la perspective de mise en place d'une GPEC de branche ;
- répondre à toute demande particulière émanant des CPNEFP, correspondant à ses missions en fonction de ses capacités ;
- contribuer à la mise en place d'une boîte à outils pour une politique de GPEC de branche, en identifiant les évolutions des métiers et des compétences ; en mesurant les écarts entre les besoins prévisionnels et l'existant ; en intégrant les données démographiques, pour déterminer les besoins en formation pour répondre à ces évolutions, les besoins en reclassement en interne et externe des branches et des professions libérales et les passerelles possibles ; ainsi que les besoins en recrutement liés au développement des activités ou au remplacement des salariés et/ou des professionnels libéraux partant à la retraite ;
- permettre de suivre l'évolution géographique de l'activité libérale, les besoins territoriaux ;
- contribuer à identifier les besoins de formation à moyen et à long terme.

A cet effet :

- il réalise des études pour les branches adhérentes à l'observatoire ;
- il travaille en étroite collaboration avec la CPNEFP-PL sur les sujets liés à l'emploi, à la formation et à la sécurisation des parcours des salariés des entreprises libérales qui sont transversaux à l'ensemble des branches couvertes par l'accord ;
- il collecte et mutualise l'ensemble des données emploi-formation des branches non adhérentes par l'intermédiaire de leurs observatoires (s'ils existent) et des branches adhérentes par l'intermédiaire de leurs CPNEFP ;
- il construit, en collaboration avec les observatoires des branches non adhérentes, des outils permettant une harmonisation des travaux menés sur son champ d'intervention.

Article 35

Financement

Le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales (OMPL) est assuré par un prélèvement assis sur la collecte comptabilisée au titre des contributions professionnalisation et CPF, d'une part, et plan de formation, d'autre part, au cours de l'année civile considérée.

Ce prélèvement correspond à l'application à ces contributions du taux maximal autorisé par les textes en vigueur.

TITRE XIV

INFORMATION DES SALARIÉS ET DES CHEFS D'ENTREPRISES LIBÉRALES

Les parties signataires rappellent que les chefs d'entreprise ont obligation d'informer l'ensemble de leur personnel des nouveaux dispositifs induits par la loi du 5 mars 2014.

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, en les informant des différents dispositifs existants.

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 socio-professionnel 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 XV

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. Son nom d'usage est Actalians.

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.

TITRE XVI

SUIVI DE L'ACCORD

Les organisations négociatrices entendent faire des bilans annuels et des évaluations de son fonctionnement :

- dans les branches ;
- au niveau du secteur d'activité des professions libérales.

Pour cela, elles utiliseront :

- les rapports socio-économiques des branches ;
- les travaux publiés de l'OMPL ;

- les comptes rendus de la CPNEFP-PL ;
- les éléments tirés des rapports d'activité des OPCA.

Indépendamment des négociations triennales de branche relatives à la formation professionnelle ou des évolutions éventuelles consécutives à des changements du cadre législatif et réglementaire, lors d'une réunion de la CPNEFP-PL, un des points de l'ordre du jour portera sur le fonctionnement du présent accord. Le compte rendu pourra être adressé aux organisations syndicales de salariés et aux branches après qu'elles auront eu connaissance des constats, des propositions ou des décisions de cette instance.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans la cinquième année suivant l'extension du présent accord pour en faire le bilan. En fonction de celui-ci, elles décident de l'éventualité d'ouvrir une négociation afin d'y apporter les modifications souhaitables.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNAPL.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE I

ORGANISATIONS MEMBRES DE L'UNAPL

Professions techniques et cadre de vie :

Fédération nationale des agents commerciaux et mandataires (FNAC)
Agent général d'assurance (AGEA)
Union nationale des syndicats français d'architectes (UNSFSA)
Conseil français des architectes d'intérieur (CFAI)
Association française de chiropraxie (AFC)
Syndicat national des guides conférenciers (SNGC)
Fédération des conservateurs-restaurateurs (FFCR)
Chambre syndicale des formateurs consultants (CSFC)
Confédération nationale des détectives et enquêteurs professionnels (CNDEP)
Union nationale des économistes de la construction (UNTEC)
Fédération nationale de l'enseignement privé (FNEP)
Alliance nationale des experts en automobile (ANEA)
Experts-comptables et commissaires aux comptes de France (ECF)
Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes (IFEC)
Compagnie des conseils et experts financiers (CCEF)
Union nationale des géomètres experts (UNGE)
Syndicat des graphologues professionnels de France (SGPF)
Chambre des ingénieurs-conseils de France (CINOV)
Compagnie nationale des ingénieurs experts (CNIE)
Chambre nationale syndicale des intermédiaires et mandataires agents commerciaux de l'immobilier (CNASIM)
Syndicat français des ostéopathes (SFDO)
Groupement syndical des praticiens de la psychologie-psychanalyse-psychothérapie (PSY'G)
Syndicat national des psychologues (SNP)
Syndicat des psychologues en exercice libéral (SPEL)
Association française des sténotypistes de conférences (AFSC)
Syndicat des sophrologues professionnels (SPP)
Société française des traducteurs (SFT)

Professions du droit :

Association syndicale professionnelle d'administrateurs judiciaires (ASPAJ)
Association française des avocats-conseils d'entreprises (ACE)
Confédération nationale des avocats (CNA)
Fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA)

Syndicat des avocats de France (SAF)
Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires (CNCPJ)
Association des conseils en propriété industrielle (ACPI)
Chambre nationale des conseils experts financiers (CNCEF)
Syndicat national des commissaires-priseurs judiciaires (SNCPJ)
Avocats employeurs de France (AEF)
Chambre nationale des avocats en droit des affaires (CNADA)
Association nationale des greffiers des tribunaux de commerce (ANGTC)
Union nationale des huissiers de justice (UNHJ)
Syndicat national des notaires (SNN)
Institut français des praticiens des procédures collectives (IFPPC)

Professions de la santé :

Syndicat national des audioprothésistes (UNSAF)
Syndicat des biologistes (SDB)
Confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD)
Syndicat des femmes chirurgiens-dentistes (SFCD)
Union des jeunes chirurgiens-dentistes (UJCD)
Association française des diététiciens nutritionnistes (AFDN)
Syndicat national des hypnothérapeutes (SNH)
Fédération nationale des infirmiers (FNI)
Organisation nationale des syndicats d'infirmiers libéraux (ONSIL)
Syndicat national des masseurs-kinésithérapeutes-rééducateurs (SNMKR)
Fédération française des masseurs-kinésithérapeutes-rééducateurs (FFMKR)
Fédération française des associations de médecins-conseils experts (FFAMCE)
Confédération des syndicats médicaux français (CSMF)
Syndicat des médecins libéraux (SML)
Syndicat national de l'orthopédie française (SNOF)
Fédération nationale des orthophonistes (FNO)
Syndicat national autonome des orthoptistes (SNAO)
Fédération des syndicats pharmaceutiques de France (FSPF)
Union nationale des pharmacies de France (UNPF)
Fédération nationale des podologues (FNP)
Organisation nationale des syndicats de sages-femmes (ONSSF)
Union nationale des syndicats de sages-femmes françaises (UNSSF)
Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL)
Fédération nationale des mandataires judiciaires indépendants à la protection des majeurs (FNMJI)

ANNEXE II

DÉFINITION DES PROFESSIONS LIBÉRALES CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DU I DE L'ARTICLE 29 DE LA LOI N° 2012-387 DU 22 MARS 2012 RELATIVE À LA SIMPLIFICATION DU DROIT ET À L'ALLÈGEMENT DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

1. Les professions libérales groupent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant.