

**Accord professionnel**

**ADMINISTRATEURS ET MANDATAIRES JUDICIAIRES**

ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2007  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL  
DES ADMINISTRATEURS ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES

NOR : ASET0850047M

PRÉAMBULE

L'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales et son avenant sont applicables aux parties au présent accord ; accord qui lui-même a adapté les dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004.

Les parties conviennent de rappeler un certain nombre de dispositions relatives à la formation professionnelle et de prendre en compte les spécificités de la branche du personnel des AJ et MJ.

Conscients de la nécessité et de l'importance de la formation à construire dans leur branche, les professionnels AJ-MJ ont décidé de s'engager dans des formations ouvertes à l'ensemble de leur personnel.

C'est parce que le développement des connaissances, des compétences et des savoir-faire est un enjeu dans la branche que les partenaires sociaux conviennent d'un certain nombre de dispositions permettant de réaliser la convergence entre les besoins des études et des aspirations individuelles et sociales des salariés.

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

*Champ d'application*

Le présent accord règle les rapports entre les administrateurs judiciaires, les mandataires judiciaires et leur personnel en France métropolitaine et dans les DOM et TOM sans qu'une forme juridique particulière d'exercice de l'activité soit opposable.

## **Article 2**

### *Plan de formation*

#### **Article 2.1**

##### *Les actions de formation*

L'article L. 932-1 du code du travail décline les actions de formation en trois catégories :

a) Les actions d'adaptation :

Elles ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées comme telles.

b) Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi :

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et sont rémunérées comme telles. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'un accord écrit avec le salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, les heures correspondant à ce dépassement ne sont pas des heures supplémentaires. En tout état de cause, ce dépassement ne peut excéder 50 heures par année civile et par salarié.

c) Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences :

En application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément au décret n° 2004-871 du 25 août 2004.

#### **Article 2.2**

##### *La contribution financière*

Le taux de contribution financière assis sur la masse salariale brute ne saurait être inférieur à :

- 0,40 % pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 0,90 % pour les entreprises de 10 salariés et plus.

#### **Article 2.3**

##### *Les actions de formations prioritaires*

a) Formation d'adaptation au poste de travail :

Bureautique, internet, logiciels professionnels et comptables.

b) Formations liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi :

- formations juridiques (formations juridiques et pratiques dans les domaines du droit qui touchent aux procédures collectives) ;

- comptabilité, gestion (hors logiciel) ;
- langues étrangères ;
- secrétariat, accueil, communication.

c) Formation liée au développement des compétences :

Formation diplômante ou formation de branche.

En tout état de cause, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) pourra à tout moment modifier cette liste.

### **Article 3**

#### *La professionnalisation*

#### **Article 3.1**

##### *Le contrat de professionnalisation*

#### **Article 3.1.1**

##### *Les objectifs et les publics éligibles*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes de moins de 26 ans ou la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

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

Dans ce cadre, les contrats de professionnalisation associent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP ou d'une qualification professionnelle reconnue par la convention collective ou la CPNE.

#### **Article 3.1.2**

##### *Mise en œuvre*

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation ;
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- certification des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié et structuré.

En tout état de cause, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche pourra refuser le financement de contrats de professionnalisation lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques seront insuffisants. A cet effet, l'OPCA déterminera les critères d'identification de ces moyens.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation.

La durée d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée est au minimum de 6 mois et au maximum de 12 mois.

Les actions de formation pourront durer de 15 % à 25 % de cette durée, avec un minimum de 150 heures. Cependant, pour les jeunes n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur, la durée de ces actions de formation pourra aller jusqu'à 50 % de cette durée.

Les nouveaux embauchés de moins de 26 ans peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation ou d'actions de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, afin de compléter les connaissances et les compétences préalablement acquises et de faciliter leur intégration au sein de l'entreprise. La durée de cette professionnalisation ne peut dépasser 12 mois et la part de la formation est de 15 %.

### Article 3.1.3

#### *Liste des qualifications prioritaires et rémunération*

La liste des diplômes et titres à finalité professionnelle et sa mise à jour ouvrant droit à une participation financière de l'OPCA de la branche est établie par la CPNE de la branche, chaque année.

Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualifications relevés par l'observatoire prospectif des métiers de la branche ;
- des publics prioritaires définis par la branche ;
- des ressources financières dont dispose l'OPCA de la branche.

QUALIFICATION / ÂGE	16 À 20 ANS	DE 21 À 25 ANS
Formation initiale inférieure au bac pro	55 % du SMIC	70 % du SMIC
Formation initiale supérieure égale au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 % du SMIC	80 % du SMIC
Salarié ayant un diplôme de niveau III ou équivalent	Minimum conventionnel de la branche et à 90 % du SMIC	

#### **Article 3.1.4**

##### *Le tutorat*

Conformément à l'article 10 de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales, un tuteur peut être désigné pour accompagner les salariés.

Ses statut, rôle et mission sont ceux décrits dans l'accord référencé ci-dessus.

#### **Article 3.1.5**

##### *Déroulement du contrat de professionnalisation*

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire d'un contrat de professionnalisation, y compris le temps passé en formation, ne peut déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de formation pourra être revue après accord de l'OPCA.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé 1 fois, en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

#### **Article 3.1.6**

##### *Information et consultation des institutions représentatives du personnel*

Dans les entreprises assujetties, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, est informé et consulté sur les effectifs concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau de formation initiale, les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat, les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation et les résultats obtenus en fin de contrat.

#### **Article 3.1.7**

##### *Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue du contrat*

La CPNE conduira une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser, d'une part, le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de la professionnalisation et, d'autre part, l'embauche dans la branche professionnelle ou le bassin d'emploi lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas dans l'entreprise ayant porté le contrat de professionnalisation.

#### **Article 3.1.8**

##### *Prise en charge financière par l'OPCA*

##### **Article 3.1.8.1**

##### *Pour le salarié*

Le montant de référence de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation des

jeunes de moins de 26 ans est de 9,15 € par heure et par stagiaire, étant entendu que la CPNE pourra modifier ce montant.

L'OPCA participe au financement des contrats de professionnalisation à hauteur de 1/4 des ressources disponibles au titre de la professionnalisation.

### **Article 3.1.8.2**

#### *Pour le tuteur*

La prise en charge par l'OPCA de l'exercice de la fonction tutorale est limitée à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation et au montant mensuel fixé par décret (plafond horaire et nombre d'heures).

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCA prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à la condition que le tuteur ait suivi une formation pédagogique.

### **Article 3.2**

#### *La période de professionnalisation*

#### **Article 3.2.1**

##### *Les objectifs*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Plus précisément, elles ont pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnus par la convention collective ;
- de bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de métier dans la branche ;
- de bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier, à l'exclusion des séminaires d'intégration ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

Ce dispositif est revu annuellement par la CPNE en fonction des travaux de l'observatoire prospectif des métiers de la branche.

#### **Article 3.2.2**

##### *Les actions de formation*

Les actions de formations éligibles au titre de la période de professionnalisation sont les suivantes :

- gestion des salariés (droit social, procédures, liquidation des droits) ;
- gestion des actifs (cession d'entreprises, d'immeubles, revendications) ;
- gestion du passif (créances antérieures et postérieures) ;
- gestion des répartitions (privilèges et sûretés) ;
- gestion des fonds tiers (états trimestriels, contrôle interne) ;
- clôture mandats (reddition des comptes, liquidation des honoraires) ;
- gestion des instances (recouvrement clients, comblement, dettes sociales) ;

- gestion des contrats en cours (contrats et revendications) ;
- gestion de trésorerie ;
- gestion financière (comptabilité) ;
- gestion des mandats hors procédures collectives ;
- formation à la bureautique (logiciels informatiques et nouvelles technologies de l'information) ;
- communication, management et organisation.

Une fourchette d'heures est fixée pour chacune des actions de formation de 12 heures à 30 heures.

La CPNE sera amenée à revoir tous ces éléments.

### **Article 3.2.3**

#### *Mise en œuvre*

Les périodes de professionnalisation sont mises 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, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de professionnalisation peut débiter par un bilan professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Le droit individuel de formation (DIF) peut être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation. Cependant, le nombre d'heures effectuées en dehors du temps de travail est limité à 80 heures par salarié et par an.

### **Article 3.2.4**

#### *Public concerné*

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes dans la branche :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, telle qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences ;
- aux salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 2 ans ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 5 ans dans la branche, souhaitant consolider ou préparer la « seconde partie de leur carrière professionnelle » ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- aux parents au retour d'un congé parental à temps plein, d'une durée minimale de 2 ans ;
- aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

### **Article 3.2.5**

#### *Prise en charge par l'OPCA*

L'OPCA participe au financement des périodes de professionnalisation à hauteur des 3/4 des ressources disponibles au titre de la professionnalisation.

Les catégories de salariés pour lesquelles les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA, en fonction des besoins en qualifications définis par l'observatoire prospectif des métiers de la branche et des ressources financières de l'OPCA, sont à définir par la CPNE.

Tout salarié relevant de ces catégories peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

La CPNE définit les priorités, les critères, l'échéancier et les actions de formation prioritaire au regard desquels l'OPCA examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et des salariés et qui précise les modalités de prise en charge.

Les durées minimales et maximales des périodes de professionnalisation susceptibles d'être prises en charge par l'OPCA de la branche sont arrêtées, chaque année, par la CPNE.

Un délai de franchise de 2 ans, courant de la fin d'une période prise en charge au début de la suivante, devra être respecté pour un même salarié.

La prise en charge de l'accompagnement et de la formation par l'OPCA de la branche se fera sur la base des forfaits horaires décidés en CPNE.

L'exercice de la fonction tutorale n'est pas pris en charge par l'OPCA.

### **Article 3.2.6**

#### *Contribution financière*

Pour les études de moins de 10 salariés, la contribution financière de l'étude est au moins égale à 0,15 % de la masse salariale brute au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Pour les études de 10 salariés et plus, la contribution financière de l'étude est égale à 0,50 % de la masse salariale brute au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

### **Article 4**

#### *Le droit individuel à la formation*

#### **Article 4.1**

##### *Définition*

Tout salarié employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée bénéficie, chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF). Ce droit est d'une durée de 21 heures et est destiné à permettre de suivre des actions de formation professionnelle.

#### **Article 4.2**

##### *Public concerné*

Le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie.

Tout salarié sous contrat à durée déterminée, à l'exclusion du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, peut bénéficier d'un DIF calculé *pro rata temporis*.

#### **Article 4.3**

##### *Calcul du DIF*

Le calcul du DIF se fait par année civile à hauteur de 21 heures par an. En cas d'année civile incomplète, le DIF est acquis *pro rata temporis*.

Tout salarié à temps partiel bénéficie, dans les mêmes conditions, d'un DIF calculé *pro rata temporis*.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le nombre d'heures est plafonné à 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Le calcul du DIF prend effet à la date de promulgation de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, soit le 7 mai 2004.

#### **Article 4.4**

##### *Utilisation du DIF*

La mise en œuvre du DIF pourra permettre, notamment, la réalisation d'actions de formation soit inscrites au plan de formation de l'entreprise, soit prévues dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Dans les deux cas, l'OPCA de la branche pourra prendre en charge financièrement tout ou partie des coûts de ces actions de formation, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'utilisation du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. En conséquence, chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis et disponibles au titre du dispositif du DIF.

Selon les termes de l'article L. 933-3 du code du travail, les actions de formation réalisées au titre du DIF se déroulent hors temps de travail.

Cependant, le DIF pourra être utilisé en tout ou partie sur le temps de travail. Lorsque le DIF est utilisé pour les actions hors plan de formation, il pourra se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail, par accord individuel entre le salarié et l'employeur ou par accord d'entreprise, conclu selon les termes de la loi du 4 mai 2004 relatif au dialogue social. Cet accord peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de 120 heures sur 6 ans.

#### **Article 4.5**

##### *Les actions de formation*

Les actions éligibles au titre du DIF sont celles listées à l'article L. 900-2 du code du travail ainsi que les actions définies comme prioritaires par la branche.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

#### **Article 4.6**

##### *Délai de réponse*

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir des droits de formation, il le fait par écrit et l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour lui notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

#### **Article 4.7**

##### *DIF et rupture du contrat de travail*

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis.

A défaut d'une telle demande, le montant de l'allocation correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié de ses droits au DIF avec la lettre de licenciement.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Le DIF s'éteint en cas de départ ou de mise à la retraite.

#### **Article 4.8**

##### *Désaccord entre le salarié et son employeur à propos du DIF*

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le salarié bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'examen de sa demande de prise en charge financière dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

Si le salarié bénéficie d'une prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise est tenue de verser à cet organisme le montant de l'allocation formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculée sur la base forfaitaire, telle que définie par décret, de l'heure de formation, applicable aux contrats de professionnalisation.

#### **Article 4.9**

##### *Versement des contributions financières de la formation professionnelle à l'OPCA*

Les études employant moins de 10 salariés versent à l'OPCA :

0,15 % de la masse salariale annuelle brute au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

0,40 % de la masse salariale annuelle brute au titre du plan de formation.

Les études employant 10 salariés et plus versent à l'OPCA :

0,50 % de la masse salariale annuelle brute au titre de la professionnalisation et du DIF ;

0,90 % de la masse salariale annuelle brute au titre du plan de formation.

#### **Article 5**

##### *Désignation de l'OPCA*

L'OPCA qui est en charge d'assurer la collecte et la gestion des contributions pour la branche professionnelle est l'OPCA-PL.

#### **Article 6**

##### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

La composition, le fonctionnement et le rôle de cet observatoire seront définis dans un accord ultérieur. En tout état de cause, cet accord devra intervenir avant le 31 décembre 2008.

## **Article 7**

### *Entretien professionnel*

Les salariés de la branche doivent bénéficier d'un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans. Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental ou maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle, dès son retour.

Cet entretien a lieu :

- soit à l'initiative du salarié et doit se réaliser dans les 3 mois à compter de la date de la demande, lorsque la périodicité de 2 ans est arrivée à terme ;
- soit à l'initiative de l'employeur ou de l'un de ses représentants.

Cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;
- les réalisations du salarié ;
- les compétences du salarié en regard des compétences cibles de son métier ;
- les compétences du salarié en regard de ses performances ;
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les hypothèses d'évolution à court, moyen et long termes, et leurs modalités de mise en œuvre ;
- les actions de formation à engager à court, moyen et long termes, et à classer par priorité.

L'employeur informe le salarié des 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 de l'observatoire prospective des métiers.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque étude.

## **Article 8**

### *Passeport formation*

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation ;

- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même étude dans le cadre d'un contrat de travail, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

## **Article 9**

### *Bilan de compétences*

L'employeur peut proposer à son salarié de réaliser un bilan de compétences. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié peut demander à bénéficier d'un congé au titre du bilan de compétences s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 5 ans consécutifs ou non dans l'étude.

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures de temps de travail par bilan.

Le salarié au retour d'un congé parental bénéficie, de plein droit, du bilan de compétences.

Les modalités de mise en œuvre résulteront des dispositions du code du travail.

## **Article 10**

### *Validation des acquis de l'expérience*

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, peut être pris en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises non seulement dans l'exercice d'une activité salariée, mais aussi d'une activité non salariée ou même bénévole, du moment que ces compétences sont en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre visé.

La validation des acquis produit les mêmes effets que ceux résultant des autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une expérience minimale d'activité de 3 ans (ou 2 400 heures), en rapport avec la certification recherchée.

### **Article 10.1**

#### *Information et aide aux démarches individuelles*

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

### **Article 10.2**

#### *Mise en œuvre de la VAE*

Conformément à l'article L. 992-8 du code du travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. A ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

L'OPCA désigné rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour.

### **Article 11**

#### *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa date de signature sous réserve du droit d'opposition organisé par l'article L. 132-2-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, il fait l'objet des formalités de dépôt légalement prévues.

Chacune des parties signataires du présent accord, ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut demander la révision de tout ou partie dudit accord.

La partie ayant demandé la révision doit, à peine de nullité de la procédure, faire parvenir par lettre recommandée, adressée à tous les signataires ou adhérents au présent accord, le projet de révision. Les parties doivent se réunir au plus tard 30 jours calendaires après la date de réception de la lettre recommandée.

Toutes les organisations syndicales représentatives sont convoquées par le président de la commission paritaire désigné pour examiner le projet de révision.

En cas d'accord sur une révision, le ou les nouveaux articles entrent en vigueur 8 jours francs à compter de leur dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, en remplacement des articles révisés qui cessent de produire leur effet.

La validité des avenants négociés est subordonnée à la signature de la majorité des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et de la totalité des organisations d'employeurs signataires de la présente convention collective. A défaut, ils sont inopposables et/ou réputés non écrits.

Chacune des parties signataires de la présente convention collective ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi peut dénoncer tout ou partie de la convention collective.

La partie qui dénonce cet accord doit, à peine de nullité de la dénonciation, accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre, dans le délai de 1 mois, d'un nouveau projet d'accord. Cette exigence doit permettre à la négociation de s'engager au plus tard à l'expiration du délai de préavis.

Si l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Fait à Paris, le 28 septembre 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

ASPAJ ;  
IFPPC ;  
AMJ.

**Syndicats de salariés :**

SNAPPC ;  
SPACC CFE-CGC ;  
CGT ;  
CFDT.