

Accord professionnel
PROFESSIONS LIBÉRALES
(28 février 2005)

(Etendu par arrêté du 12 avril 2006,
Journal officiel du 25 avril 2006)

AVENANT N° 3 DU 16 DÉCEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 28 FÉVRIER 2005 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT
ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
NOR : ASET1250350M

EXPOSÉ DES MOTIFS

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a créé un droit à l'information, l'orientation et à la qualification professionnelles et précise que la formation professionnelle doit permettre à tout travailleur d'acquérir et actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Ce droit, dont l'approche est tournée vers l'emploi, crée une obligation pour l'employeur non seulement d'adapter les compétences en fonction de l'évolution des tâches correspondant aux fonctions exercées, mais encore d'accompagner l'ambition à des évolutions en matière de qualification. Le droit à une qualification est au demeurant considéré par le code du travail comme une obligation nationale.

De ce fait, l'assurance du maintien de la capacité à occuper un emploi est une garantie sociale essentielle, à l'instar de ce qu'est l'assurance chômage ou l'assurance retraite complémentaire. C'est en fonction de cet éclairage qu'ont été organisées par voie d'accords la formation professionnelle des salariés et la stratégie de mutualisation des fonds destinés à financer la formation des salariés au sein des professions libérales. L'exigence d'une institution spécifique à celles-ci pour la réalisation de cet objectif s'impose pour trois raisons convergentes :

- la première est liée à la spécificité de l'emploi dans ces professions identifiées par l'indépendance des professionnels, leur responsabilité totale qui en résulte, la responsabilité personnelle quel que soit le mode d'exercice, le titre protégé qui garantit la compétence à la clientèle, la morale professionnelle consacrée par une déontologie, le libre choix du praticien et pas seulement du client. Ces caractéristiques influencent les conditions de travail des personnels dont certains sont soumis de ce fait à des exigences de diplômes et de qualifications sanctionnées réglementairement. Elles induisent donc des identités professionnelles particulières qui justifient des stratégies adaptées ;
- la deuxième tient au fait que 9 % des emplois totaux du secteur privé se trouvent dans les professions libérales ; ceci justifie d'autant plus une politique particulière de formation que ces emplois sont spécifiques. Fragmenter les stratégies et les règles de mutualisation est à cet égard porteur d'inefficacité car l'interprofession libérale se justifie par des règles déontologiques rendant impossible leur assimilation à des activités de services ordinaires ;

- la troisième tient au fait qu'un nombre croissant de professionnels libéraux se voit compris dans le périmètre de l'obligation légale de formation.

C'est au vu de ces considérations que le présent accord collectif interprofessionnel est conçu.

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 par voie d'accords interprofessionnels pour permettre aux salariés et aux entreprises libérales d'accéder de manière toujours plus importante à la formation professionnelle.

Les évolutions démographiques, les changements dans l'organisation du travail et sa réalité concrète, ainsi que ceux concernant les qualifications et l'emploi dans les professions libérales, nécessitent que les partenaires sociaux adaptent les conditions de cette mobilisation renforcée en faveur de la formation professionnelle. Pour la faciliter davantage encore, favoriser la motivation des salariés et des entreprises, faciliter les mobilités professionnelles choisies à l'intérieur du secteur, voire vers l'extérieur, et ainsi sécuriser les parcours professionnels, les parties signataires décident de conclure le présent accord national interprofessionnel, en s'appuyant sur la loi du 24 novembre 2009 et les négociations de branche ainsi que le dialogue social territorial.

Le présent accord est un avenant à l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales. Il complète, modifie et actualise cet accord. Il introduit notamment des dispositions portant sur :

- les négociations relatives à la formation professionnelle (art. 4) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche (art. 6) ;
- la commission paritaire nationale interprofessionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des professions libérales (CPNEFP-PL) (art. 7) ;
- formations à l'initiative de l'employeur et plan de formation (art. 8 et 9) ;
- les modalités de mise en œuvre de la professionnalisation (art. 11 et 12) ;
- l'apprentissage (art. 13 et 14) ;
- le droit individuel à la formation (art. 15 à 20) ;
- le congé de formation individuel (CIF [art. 21 à 28]) ;
- l'entretien et le passeport orientation et formation (art. 29 et 30) ;
- les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) (art. 31 à 34) ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OMPL) (art. 35 à 37) ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (titre XI) ;
- le rôle d'information et de conseil des OPCA (titre XII) ;
- le rôle prépondérant de l'OPCA PL (titre XIII) ;
- le suivi de l'accord (titre XIV).

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

- l'accès à la formation des salariés des entreprises libérales, et notamment, de ceux qui en bénéficient le moins ;
- l'accueil et la formation de jeunes et de demandeurs d'emploi ;
- la professionnalisation de titulaires de diplômes dont la finalité ne permet pas l'accès direct aux emplois des entreprises libérales ;
- l'égalité professionnelle hommes-femmes, notamment en matière d'accès à la formation ;
- la mise en œuvre du DIF et sa portabilité ;
- la remise à niveau de salariés ayant interrompu leur carrière ;
- la consolidation de la carrière de salariés expérimentés ;

- la promotion du tutorat en entreprise, tout particulièrement pour les salariés seniors ;
- la valorisation et la promotion de l'OPCA PL et de l'observatoire prospectif né de l'accord du 28 février 2005 en tant qu'organismes uniques couvrant la totalité du secteur d'activités.

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

- de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 (*Journal officiel* du 25 novembre 2009) ;
- de l'accord du 15 novembre 2000, transformant le FAF-PL en OPCA PL, et ses avenants ;
- de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales et ses avenants ;
- des principes généraux de mutualisation développés dans ce secteur socio-professionnel :
 - entre les entreprises de moins de 10 salariés ou de 10 salariés et plus d'une même branche ;
 - entre les différentes professions d'une même section pluriprofessionnelle ;
 - sur l'accès aux fonds mutualisés ;
- et du présent accord.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord collectif concerne l'ensemble des entreprises libérales, réglementées ou non réglementées qui répondent aux critères fondamentaux suivants (critères établis, à l'initiative de l'UNAPL, par la commission nationale de concertation des professions libérales) :

1. La compétence garantie par une formation conférant un diplôme, un titre ou une certification ;
2. Le secret professionnel pour maintenir le climat de confiance indispensable à tout exercice libéral ;
3. Le respect d'une éthique et d'une déontologie professionnelles ;
4. L'indépendance du professionnel libéral dans son exercice et la réalisation de ses actes, hors de toute exigence de rentabilité financière étrangère à l'exercice libéral ;
5. La responsabilité civile professionnelle pour la garantie du client et du patient ;
6. Le libre choix réciproque du client ou du patient du professionnel libéral, quelle que soit la structure dans laquelle il exerce ;
7. L'exercice de proximité au service du public, des entreprises et des collectivités locales.

La liste des organisations couvertes par le présent accord est annexée à celui-ci (annexe I).

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

Article 2

Objectifs de la formation professionnelle des salariés des professions libérales

En prenant en compte les spécificités des professions libérales, à savoir :

- les spécificités relatives à la taille généralement modeste des entreprises libérales ;
- les spécificités relatives aux sept critères fondamentaux visés à l'article 1^{er}.

Le présent accord a pour objet :

- d'assurer une meilleure sécurisation des parcours professionnels en prenant en considération les dispositions issues de la réforme de 2009 ;

- de consacrer l’objectif principal poursuivi en matière de formation professionnelle ;
- de promouvoir et d’assurer le droit à l’information et à l’orientation aussi bien des salariés, que des jeunes en quête de qualification, ou des demandeurs d’emploi ;
- de renforcer les objectifs précédents de prospective, de développement de la formation et de promotion des droits des salariés.

Article 3

Portée. – Durée. – Dépôt. – Extension. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

3.1. Portée

Les parties signataires du présent accord décident de conférer une valeur impérative à ses dispositions. Les dispositions des accords de branche ne pourront qu’apporter au bénéfice des salariés des garanties supérieures à celles fixées par les dispositions du présent accord.

Les branches de ce champ mettront en œuvre les dispositions qu’il contient afin d’en assurer l’effectivité.

3.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s’applique à partir du lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de l’arrêté ministériel d’extension et modifie l’accord collectif interprofessionnel du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

3.3. Dépôt

Le dépôt en sera fait par la partie la plus diligente, dans le respect de la réglementation en vigueur.

3.4. Extension

De la même manière, la partie à l’origine du dépôt en demandera l’extension selon les voies réglementaires applicables en la matière.

3.5. Révision

Toute confédération syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement dans les conditions posées par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, pourra en demander à tout moment la révision. A cet effet, elle adressera à chacun des autres signataires une lettre recommandée ou contre récépissé précisant les points sur lesquels une modification est souhaitée et accompagnée d’un projet de texte.

A l’initiative de la partie patronale, aura lieu, dans les 3 mois suivant la date de première présentation de cette lettre, une première réunion de négociation à laquelle seront invitées toutes les confédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires du présent accord.

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

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

3.6. 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. Dans le délai de 3 mois suivant l'issue du préavis, les parties se rencontreront, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en vue de négocier un accord de substitution. Tant que celui-ci ne sera pas conclu et au plus tard dans le délai de 1 an, le présent accord continuera à produire effet.

TITRE II

RELATIONS COLLECTIVES

Article 4

Négociations relatives à la formation professionnelle

4.1. Négociations triennales

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.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, l'exercice du droit individuel à la formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 45 ans.

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

4.2.1. Taux de la contribution des entreprises libérales destinés au financement de la professionnalisation

4.2.1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Le taux de la contribution versée par ces entreprises aux OPCA agréés au titre de la professionnalisation et du DIF, exigible au 28 février de l'année N, est fixé à 0,15 % de la masse salariale brute de l'année N – 1.

Un accord de branche peut fixer un taux supérieur.

La totalité de la contribution légale ou conventionnelle versée est mutualisée dès son versement.

4.2.1.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Ces entreprises sont soumises à l'obligation légale de financement de la professionnalisation et du DIF, exigible au 28 février de l'année N au taux de 0,50 % de la masse salariale brute de l'année N – 1.

La totalité de la contribution légale ou conventionnelle versée est mutualisée dès son versement.

Les contributions des entreprises de 10 à 49 salariés ne peuvent être supérieures à celles des entreprises de 50 salariés et plus.

4.2.2. Taux de la contribution des entreprises libérales destiné au financement du plan de formation

4.2.2.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Le taux de la contribution de ces entreprises relative au plan de formation, exigible au 28 février de l'année N, ne peut être inférieur à 0,45 % de la masse salariale brute de l'année N – 1.

Un accord de branche peut prévoir un taux supérieur.

La totalité de la contribution légale ou conventionnelle versée est mutualisée dès son versement.

4.2.2.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Le taux de la contribution de ces entreprises relative au plan de formation, exigible au 28 février de l'année N, ne peut être inférieur à 0,90 % de la masse salariale brute de l'année N – 1.

Un accord de branche peut prévoir un taux supérieur. Toutefois, les contributions des entreprises de 10 à 49 salariés ne peuvent être supérieures à celles des entreprises de 50 salariés et plus.

La totalité de la contribution légale ou conventionnelle des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés est mutualisée dès son versement.

La totalité de la contribution légale ou conventionnelle des entreprises occupant 50 salariés et plus est mutualisée au plus tard le 31 octobre de l'année de versement.

4.2.3. Franchissement du seuil d'effectif

Les taux, par tranches d'effectif, définis ci-dessus aux articles 4.2.1 et 4.2.2, sont applicables dès la première année de franchissement du seuil.

4.2.4. Versement à un OPCA

4.2.4.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Pour ces entreprises, les contributions relatives à la professionnalisation et au droit individuel à la formation (DIF), ainsi que celles destinées au financement du plan de formation, sont versées à l'OPCA désigné par accord de branche. A défaut d'un tel accord, elles sont versées à l'OPCA PL.

4.2.4.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Les contributions de ces entreprises relatives à la professionnalisation et au DIF sont versées en totalité à l'OPCA désigné par chaque accord de branche. A défaut d'accord, elles sont versées à l'OPCA PL.

Concernant la contribution relative au plan de formation, un accord de branche détermine la fraction de ce taux légal ou conventionnel qui est versée directement à l'OPCA désigné par la branche. Cette fraction ne peut être inférieure au taux minimal fixé pour les entreprises de moins de 10 salariés par le présent accord, soit 0,45 %. Le solde, lorsqu'il n'a pas été utilisé par l'entreprise, est versé à l'OPCA désigné par l'accord.

A défaut d'accord de branche, les entreprises de 10 salariés et plus versent 95 % de la contribution légale due au titre du plan à l'OPCA PL, le solde à un OPCA de leur choix.

Article 5

Rôle des institutions représentatives du personnel

Nonobstant la définition d'orientations prioritaires par la CPNEFP de branche et ses travaux en préparation de la gestion prévisionnelle des emplois tels que définis à l'article 6, chaque année, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) est (sont) consulté(s) sur tous les thèmes énoncés aux articles L. 2323-33 et suivants et D. 2323-5 du code du travail.

Article 6

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

Les parties signataires du présent accord entendent rappeler toute la valeur qu'elles reconnaissent à la branche en tant que niveau judicieux de réflexion et de proposition sur les politiques d'emploi et de formation. En ce sens, la CPNEFP de branche, même si elle ne bénéficie pas de la personnalité morale, est un élément essentiel de ces politiques.

6.1. Missions

Suivant les missions qui lui sont dévolues par le code du travail, la CPNEFP :

- suit l'application des accords de branche relatifs à la formation professionnelle et à l'emploi dans chaque branche professionnelle ;
- assure une mission de conseil, d'appui et de veille auprès de la commission paritaire de branche, en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- peut se voir confier par la commission paritaire de branche l'étude et la préparation de tous les dossiers et de toutes évolutions préalables à ses décisions. Notamment en matière de formation professionnelle, elle peut être investie de missions de promotion et d'organisation de celle-ci ;
- pourra solliciter, notamment pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales (OMPL). 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'activités, elle pourra le solliciter. Afin de regrouper des données utiles à l'ensemble du secteur d'activités des professions libérales, elle se chargera de faire parvenir à l'OMPL le résultat de ces études.

6.1.1. Promotion de la formation professionnelle

La CPNEFP étudie tous les moyens à mettre en œuvre pour informer les salariés, les institutions représentatives du personnel quand elles existent, et les chefs d'entreprise, des orientations et des priorités en matière de formation qu'elle propose pour la branche.

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

6.1.2. Organisation de la formation professionnelle

La CPNEFP, en tenant notamment compte des travaux des observatoires qu'elle a sollicités, analyse l'évolution des emplois dans la branche, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

A ce titre :

- elle analyse l'adéquation des diplômes et/ou des certifications professionnelles à cette évolution ; propose les infléchissements ou les changements à apporter aux qualifications et certifications professionnelles et au contenu d'actions de formation proposées ;
- elle propose l'inscription des certifications au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et en assure le suivi ;
- 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 assure le suivi des modalités de reconnaissance de l'activité tutorale définies par la branche.

Elle définit les actions éligibles à financement en fonction des capacités budgétaires de l'OPCA désigné par accord de branche, notamment :

- les certifications accessibles au moyen d'une période de professionnalisation dont elle définit les publics prioritaires et les modalités de financement ;
- les actions de formation dépendant du plan déclarées prioritaires et les modalités de leur financement ;
- les actions de préparation et de formation au tutorat ainsi que leur financement, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

6.2. Composition et fonctionnement

La CPNEFP est constituée paritairement d'au moins un délégué de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche considérée et d'un nombre égal de délégués désignés par la (ou les) organisations(s) syndicale(s) d'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, sauf accord de branche prévoyant une autre modalité d'alternance.

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

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

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

6.3. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

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

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

6.4. Relations avec les OPCA

6.4.1. Désignation de l'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.

6.4.2. Modalités de fonctionnement CPNEFP/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, les publics concernés et les éventuelles évolutions dans sa politique de professionnalisation.

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

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

Article 7

Commission paritaire nationale interprofessionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des professions libérales (CPNEFP-PL)

En complément et dans le respect des politiques des branches, la création de cette CPNEFP-PL est une garantie essentielle pour la mise en œuvre d'une politique interprofessionnelle de construction et de sécurisation des parcours professionnels.

Les missions de la CPNEFP-PL sont les suivantes :

Mission auprès des branches dépourvues de CPNEFP à la signature du présent accord :

- assurer les missions décrites à l'article 6.

Missions à caractère interprofessionnel :

- définir une politique interprofessionnelle, notamment auprès des branches dépourvues de CPNEFP, et déterminer les axes transverses de développement de la formation ;
- porter les certifications interprofessionnelles ;
- définir les règles et critères de financement des formations interprofessionnelles intéressant au minimum plusieurs professions, avec l'aval des CPNEFP des branches concernées ;
- établir les critères d'évaluation des politiques de financement de celles-ci ;
- travailler à l'harmonisation, sur l'ensemble des OPCA relevant du présent accord, des financements des formations interprofessionnelles concernant la professionnalisation, le DIF prioritaire, les études et l'observatoire, le plan ; ainsi qu'à l'harmonisation des études sur l'ensemble du champ de l'accord et des données des observatoires ;
- établir les règles et critères de financement des actions de formation interprofessionnelles de la section des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- établir les règles et critères de financement des actions de formation interprofessionnelles de la section des entreprises de 50 salariés et plus ;
- établir les outils et guides interprofessionnels utiles à la sécurisation des parcours et au développement de la formation professionnelle (guides d'entretien professionnel, de bilan d'étapes, diagnostics formation, etc.) ;
- porter des projets interprofessionnels auprès des organismes et institutions ;
- valider les cahiers des charges des formations interprofessionnelles, de la FOAD et tous cahiers des charges transverses opposables aux organismes de formation ;
- travailler en étroite collaboration avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales (OMPL) sur des sujets interprofessionnels intéressant la formation et la sécurisation des parcours des salariés des entreprises libérales.

Missions en complémentarité des politiques de branche et avec l'accord de celle-ci :

- porter les thématiques qui n'ont pas été prises en compte par les branches ;
- établir les modalités selon lesquelles les CPNEFP de branche devront fixer les critères d'évaluation de leurs politiques de formation.

Son organisation et ses moyens seront définis dans des accords ultérieurs.

TITRE III

FORMATIONS À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR ET PLAN DE FORMATION

Article 8

Actions de formation dépendant du plan

Il appartient aux CPNEFP de branche de répertorier les différentes actions de formation dépendant du plan de formation, applicables par les entreprises libérales de chacune, en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste de travail, ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Article 9

Construction du plan de formation

9.1. Entreprises libérales dont l'effectif est inférieur à 10

La formation au cours d'une année donnée y est généralement organisée sur la base du plan de formation établi, pour les entreprises libérales de la branche, par la CPNEFP avec le soutien de l'OPCA et, notamment, de leur service recherche et développement s'il existe.

Ce plan, dans le respect des typologies définies à l'article 8 du présent accord, classe les actions de formation en fonction de leur nature juridique et leur niveau de priorité pour la branche et des capacités financières de l'OPCA considéré.

Concernant les branches dépourvues de CPNEFP, la CPNEFP-PL proposera, autant que faire se peut, des actions de formation interprofessionnelles susceptibles de prise en charge financière par les OPCA du secteur.

9.2. Entreprises libérales dont l'effectif est au moins égal à 10

Dans tous les cas, l'entreprise libérale doit établir un plan annuel de formation conformément aux typologies définies à l'article 8 du présent accord. Pour accompagner sa démarche, l'employeur pourra s'appuyer sur les orientations et les priorités définies dans le plan établi par la CPNEFP pour l'ensemble de la branche et qui est à la disposition de ses entreprises.

Le projet est soumis à l'avis préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des déléguées du personnel, conformément à l'article 5 du présent accord.

TITRE IV

PROFESSIONNALISATION

Le contrat et la période de professionnalisation ont pour objectif de permettre à leur bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- une qualification professionnelle établie par une CPNEFP de branche ;
- une certification interprofessionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP-PL dans le respect de l'article 7 ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification des emplois d'une convention collective de branche.

Afin de s'inscrire dans la volonté de sécuriser un parcours professionnel, ils sont mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, partie en centre de formation, partie en situation de travail en lien avec la qualification recherchée ;
- une évaluation des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article 10

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, les salariés expérimentés au sein des entreprises libérales, les parties signataires décident de structurer le tutorat par les dispositions suivantes complétant les dispositions du chapitre 4, paragraphe 3, du titre IV, de l'accord qualité de l'emploi dans les professions libérales.

10.1. 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 10.2. 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 11.2 ci-après.

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

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

10.2. Tuteur et salarié en contrat de professionnalisation

Le tuteur a pour mission de :

- présenter, dès son embauche, la profession au salarié en contrat de professionnalisation, situer l'entreprise dans la branche professionnelle, lui indiquer les contraintes déontologiques ;
- vérifier que le programme de formation organisée, tel qu'il résulte du plan annexé au contrat de travail, est bien respecté et assimilé, en particulier que le niveau des connaissances a bien progressé conformément aux prévisions de programme ; à cet effet, le tuteur consacre en moyenne 1 heure par semaine à une rencontre-entretien avec le salarié ;
- contrôler l'assiduité et la qualité du travail du salarié, tant aux sessions de formation externe, qu'aux travaux qui lui sont confiés à des fins pédagogiques, à l'intérieur de l'entreprise, dans le cadre de la formation organisée ;
- faciliter l'insertion du salarié au sein de l'entreprise libérale.

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

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

10.3. Tuteur et formateur

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

Pour mener à bien sa tâche, il rencontre 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 de la formation organisée tant externe qu'interne ;
 - ainsi que, au vu des conclusions de ce bilan, pour procéder aux modifications qui s'imposeraient pour réaliser les objectifs du contrat ;
- en fin de contrat de professionnalisation ou, dans le cadre d'un contrat conclu à durée indéterminée, à la fin de l'action de formation, pour effectuer l'évaluation de la formation. Au vu de cette évaluation, le formateur indique, s'il y a lieu, les formations complémentaires qui pourraient être organisées dans le cadre de la formation continue (plan).

10.4. Exercice, reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale

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

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

Et d'en assurer le suivi.

Article 11

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, dans le secteur d'activités, 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 interprofessionnelle établie par la CPNEFP-PL, reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

11.1. 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 tels que définies à l'article 11 du présent accord.

11.2. 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.

11.3. 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 exposées ci-dessus.

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

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

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

La rémunération des salariés d'au moins 26 ans, bénéficiaires des contrats ou actions précitées, est fixée, sous réserve de la rémunération plancher que représente le Smic, à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective nationale de branche, pour l'emploi visé.

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.

11.4. 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.

11.5. 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 12

Périodes de professionnalisation

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

Cette période est ouverte :

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 ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;
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.

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, à l'initiative du salarié dans le cadre de son droit individuel à la formation, ou à l'initiative de l'employeur, avec accord écrit du salarié, dans le cadre 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.

TITRE V

APPRENTISSAGE

L'apprentissage est un mode de formation alternée. Certaines professions libérales l'utilisent de longue date. Certaines commencent à s'y intéresser.

Si la plupart ne le pratiquent pas, c'est parce qu'elles ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, et ne participent ni au fonctionnement, ni à la gouvernance du système.

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

- apporter aux bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage une formation professionnalisante sanctionnée par un diplôme, ou un titre ou un certificat de qualification professionnelle ;
- assurer leur insertion dans un des emplois de l'entreprise formatrice, ou d'autres entreprises de la branche.

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, pour les uns, d'un centre de formation et, pour les autres, d'un maître d'apprentissage.

Article 13

Maître d'apprentissage

Les parties signataires demandent que les dispositions prévues au titre précédent, des articles 10.1 à 10.4 pour le tuteur s'appliquent aussi au maître d'apprentissage.

Il est toutefois rappelé que celui-ci doit, outre des garanties de moralité, avoir un certain nombre de compétences fixées réglementairement.

Article 14

Contrat d'apprentissage

Dans le secteur d'activités, 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 interprofessionnelle établie par la CPNEFP-PL.

14.1. Formalités

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit, à durée déterminée 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.

14.2. Public concerné

Peuvent conclure avec un employeur un contrat d'apprentissage les personnes âgées de 16 à 25 ans. Mais des mesures dérogatoires, portant notamment sur l'âge maximal, sont fixées réglementairement.

14.3. Contrat

Par un contrat d'apprentissage :

- 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 ;
- l'employeur s'engage à inscrire l'apprenti dans un centre de formation des apprentis (CFA) et lui permettre de suivre le cursus de formation ; à prendre, dans l'entreprise, toutes mesures (équi-

pement 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 le faire bénéficier du congé spécifique de préparation à 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

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Article 15

Conditions d'ouverture

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée (hors formation en alternance) bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation se traduisant par un crédit d'heures, suivant la réglementation en vigueur.

Sauf accord de branche plus favorable :

- pour les salariés à temps complet, ce droit est d'une durée de 20 heures par an ;
- pour les salariés à temps partiel, sa durée varie selon la durée de travail hebdomadaire inscrite au contrat :
 - lorsque la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 50 % de la durée légale ou conventionnelle, la durée du DIF est proratisée en fonction de cette durée ;
 - lorsque la durée de travail hebdomadaire est supérieure ou égale à 50 % et inférieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle, la durée du DIF est de 16 heures par an ;
 - lorsque la durée de travail hebdomadaire est supérieure ou égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle, la durée du DIF est égale à celle prévue pour les salariés à temps complet, soit 20 heures par an.

Article 16

Cumul

Sauf accord de branche plus favorable :

- pour les salariés à temps complet, le cumul des droits acquis au titre du DIF est plafonné à 120 heures sur 6 ans ;
- pour les salariés à temps partiel, le cumul des droits acquis dans la même entreprise est plafonné à 120 heures sans prise en compte de durée.

Article 17

Information

L'employeur informe chaque salarié, par écrit chaque année, du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Article 18

Modalités de mise en œuvre

L'exercice du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

La demande du salarié à l'employeur est formulée par écrit.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour répondre.

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

Article 19

Actions éligibles

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-8 du code du travail, les branches professionnelles fixent la liste des actions de formation éligibles par priorité au titre du droit individuel à la formation, pour les salariés des entreprises libérales.

Les parties signataires conviennent que la CPNEFP-PL peut de la même manière définir des actions de formation interprofessionnelles éligibles au titre du DIF.

Article 20

Rupture du contrat de travail et portabilité

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au produit du solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées par la valeur forfaitaire visée au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail de l'heure de formation permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation non encore utilisés et des coordonnées de l'OPCA où ont été versées les contributions afférentes dans un document annexé au certificat de travail.

Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail, est utilisée dans les conditions suivantes :

1. Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités à l'article 16. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

Cette somme est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions conventionnelles de branche particulières.

2. Lorsque la demande émane d'un demandeur d'emploi, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par Pôle emploi. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits, en relation avec Pôle emploi. Cette somme est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions conventionnelles de branche particulières.

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour le versement de la somme correspondant aux droits acquis.

En cas de départ à la retraite, à compter du jour où le salarié quitte l'entreprise pour partir à la retraite, il ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation, sauf à reprendre un emploi salarié dans le cadre du cumul emploi-retraite.

TITRE VII

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 et de celles relevant du droit individuel à la formation (DIF).

Article 21

Objet du congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet, 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 supérieure ;
- 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 22

Formations éligibles et durée

Les actions de formation éligible 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 stages dépendant du CIF ne peut dépasser :

- 1 an pour un stage à temps plein ;
- un maximum de 1 200 heures pour des stages comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Article 23

Bénéficiaires

Tout salarié peut bénéficier d'un CIF :

- quelle que soit la nature du contrat ;
- quelle que soit l'entreprise libérale dans laquelle il est en fonction ;

- quel que soit son effectif ;
- 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 24

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, lorsque 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, lorsque 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 25

Situation du salarié pendant la durée du CIF

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu, mais le salarié a 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 de 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 était 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.

Si l'OPCA désigné ne bénéficie pas d'un agrément au titre du CIF, la contribution afférente sera versée au Fongecif de la région dans laquelle est située l'entreprise.

Article 26

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.

Cette contribution est fixée à 0,2 % de la masse salariale de l'année N – 1 et est 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 au Fongecif de la région dans laquelle est située l'entreprise.

Article 27

Éléments pris 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) 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 28

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 VIII

**ENTRETIEN PROFESSIONNEL
ET PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION**

Article 29

Entretien professionnel

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

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

Il a pour finalité de :

- permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel, à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes, et en fonction de la situation de l'entreprise, de son organisation, de son environnement (notamment déontologique et économique) et de ses capacités d'évolution ;
- mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- analyser la situation du salarié, en fonction des besoins de l'entreprise libérale qui l'emploie.

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

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

Il appartient aux branches professionnelles libérales 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.

Article 30

Passeport orientation et formation

La CPNEFP-PL proposera un modèle de passeport orientation et formation harmonisé pour l'ensemble du champ de l'accord. 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.

TITRE IX

VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPÉRIENCE (VAE)

Article 31

Objet

La validation des acquis de l’expérience a pour objet l’acquisition d’un diplôme, d’un titre à finalité professionnelle ou interprofessionnelle ou d’un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l’emploi d’une branche professionnelle ou par la CPNEFP-PL, en premier lieu ceux enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu par l’article L. 335-6 du code de l’éducation.

La validation des acquis de l’expérience est régie par les articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l’éducation.

Article 32

Conditions

La validation des acquis de l’expérience relève de l’initiative individuelle.

Le refus d’un salarié d’engager une validation des acquis de l’expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 33

Promotion du dispositif

Les parties signataires du présent accord 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 dans le secteur des professions libérales.

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 employeurs et salariés du jury. L'accord de branche détermine les modalités suivant lesquelles les dépenses de rémunération et les frais de déplacements et de séjours 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 titres interprofessionnels qui pourraient être portés par la CPNEFP-PL au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 34

Principes directeurs communs pour le secteur d'activités

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'OPCAPL, 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 (d'une 1/2 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.

L'accompagnement des candidats peut s'effectuer via la plateforme VAE des professions libérales administrées par l'OPCAPL, 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 DIF 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.

Dans le cas de la mise en œuvre du dispositif VAE hors temps de travail, les salariés sollicitent en priorité le Fongecif mais les OPCA peuvent assurer, aux salariés de leurs entreprises adhérentes, le versement de l’allocation de formation hors temps de travail.

TITRE X

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 branches des professions libérales, y compris celles ayant déjà un observatoire spécifique antérieur à l’accord de 2005.

Article 35

Gestion

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

Article 36

Missions de l’observatoire

Conformément à sa vocation interprofessionnelle, l’observatoire prospectif des métiers et qualifications des professions libérales a pour mission de :

- proposer un état général de l’emploi et des qualifications dans les professions libérales, ainsi que leur évolution *ex ante* et à court ou moyen terme ;
- proposer des éléments de réflexion sur cette évolution et d’éventuelles possibilités de correction, notamment par l’utilisation des politiques de l’emploi 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 socioprofessionnel ;
- mettre en lumière, par un suivi portant sur les années antérieures et nourri par les éléments prospectifs provenant des branches, la situation de l’emploi et les besoins, carences ou perspectives favorables dans les entreprises libérales ;
- répondre à toute demande particulière émanant des CPNEFP, 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 professionnels libéraux partant en retraite ;
- permettre de suivre l’évolution géographique de l’activité libérale, les besoins territoriaux ;
- contribuer à identifier les besoins de formation à moyen et 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, la formation et 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 ;
- conformément à la convention passée avec l’UNAPL, il travaille en étroite collaboration avec ONE-PL.

Article 37

Financement

Le financement est assuré conformément au cadre législatif et réglementaire et fera l’objet d’un avenant ultérieur.

TITRE XI

PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L’EMPLOI

Les parties signataires s’accordent à introduire par voie d’avenant au présent accord la procédure permettant, avec le soutien de Pôle emploi, aux demandeurs d’emploi de trouver les formations leur permettant l’accès aux emplois offerts par les professions libérales.

TITRE XII

INFORMATION ET CONSEIL

Pour permettre le développement effectif de la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de sensibiliser les entreprises libérales aux nouvelles dispositions sur la formation issues de la réforme de 2009 et du présent accord.

Les parties réaffirment également vouloir favoriser l’accès des salariés aux différents dispositifs de formation et les rendre acteurs de leur évolution professionnelle.

Les parties signataires confient aux CPNEFP de branche ou, à défaut, dans le cadre des missions qui lui sont imparties, à la CPNEFP-PL, la mission d’information des chefs d’entreprises libérales et de leurs salariés, et des institutions représentatives du personnel lorsqu’elles existent, sur les buts et moyens mis en œuvre par les branches et par l’interprofession. Pour ce faire, elle s’appuiera sur l’expertise des services de l’OPCAPL.

Cette information continuera de prendre aussi bien la forme d’envois écrits sur support papier ou sur support électronique, financée par les organismes collecteurs relevant du champ du présent accord.

TITRE XIII

ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES PROFESSIONS LIBÉRALES

Les parties signataires du présent accord tiennent à préciser que l’organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales (OPCA PL) ayant succédé, par l’accord collectif du 15 novembre 2000, au 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, et leur

assure les mêmes garanties sociales que le statut de FAF précédent. Elles s'engagent à œuvrer pour en faire le collecteur unique du secteur.

Dans l'attente, l'OPCA PL conserve sa vocation à être le conseil privilégié de l'ensemble des professionnels libéraux en matière de formation professionnelle et à apporter le soutien de ses services pour cela.

Tous les organismes collecteurs du secteur d'activités doivent s'assurer de la conformité des programmes des actions de formation, qui sont proposées à son soutien, aux textes légaux et réglementaires en vigueur, ainsi qu'aux accords conventionnels de branche ou interprofessionnels.

TITRE XIV

SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires entendent faire des bilans annuels du fonctionnement de l'accord :

- dans les branches ;
- au niveau du secteur d'activités 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 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 décideront de l'éventualité d'ouvrir une négociation afin d'y apporter les modifications souhaitables.

TITRE XV

CONSOLIDATION DU TEXTE

La partie patronale s'engage, notamment après la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant ainsi qu'après la signature des avenants prévus par le présent accord, à assurer la consolidation du texte pour mieux permettre sa diffusion.

Fait à Paris, le 16 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNAPL.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT-FO.

ANNEXE I

Sont concernées par le présent accord les professions libérales adhérant à une organisation professionnelle membre de l'UNAPL (voir liste ci-dessous) ou qui y adhèreraient ultérieurement.

Liste des organisations professionnelles adhérant à l'UNAPL

Professions de la santé

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

Professions du droit

Syndicat national des notaires (SNN) ;
Confédération nationale des avocats (CNA) ;
Fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA) ;
Syndicat des avocats de France (SAF) ;
Association nationale des jeunes avoués (AJA) ;
Association syndicale des avoués (ASA) ;
Chambre nationale des commissaires-priseurs (CNCPJ) ;
Association française des avocats conseils d'entreprises (ACE) ;
Association nationale des conseils en propriété industrielle (ACPI) ;
Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce (CNGTC) ;

Syndicat national des huissiers de justice (SNHJ) ;
Association syndicale professionnelle d'administrateurs judiciaires (ASPAJ) ;
Institut français des praticiens de procédures collectives (IFPPC).

Professions des techniques et du cadre de vie

Union nationale des syndicats d'architectes (UNSFA) ;
Fédération nationale des syndicats d'architectes d'intérieur qualifiés (FNSAI) ;
Union nationale des géomètres experts (UNGE) ;
Chambre des ingénieurs conseils de France (CICF) ;
Union nationale des économistes de la construction (UNTEC) ;
Compagnie nationale des experts judiciaires en environnement (CNEJE) ;
Chambre nationale des conseils et experts financiers (CNCEF) ;
Compagnie des experts agréés (CEA) ;
Compagnie nationale des ingénieurs experts (CNIE) ;
Chambre syndicale nationale des experts automobiles de France (CSNEAF) ;
Fédération nationale des agents commerciaux et mandataires (FNAC) ;
Groupement syndical des praticiens de la psychologie-psychanalyse-psychothérapie (PSY'G) ;
Syndicat national des psychologues (SNP) ;
Syndicat des psychologues en exercice libéral (SPEL) ;
Groupement des graphologues conseils de France (GGCF) ;
Syndicat national des généalogistes (SNG) ;
Association des interprètes de conférences libéraux de France (AICLF) ;
Association française des sténotypistes de conférences (AFSC) ;
Société française des traducteurs (SFT) ;
Fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNAEPL) ;
Chambre syndicale des professionnels de la formation (CSFC) ;
Fédération des conservateurs restaurateurs (FCR) ;
Confédération nationale des détectives et enquêteurs professionnels (CNDEP).