

---

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : **1000** | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : **1850** | **AVOCATS SALARIÉS**

---

**Accord du 29 novembre 2019**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050289M

IDCC : 1000

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CNA CNAE ;**

**CNADA ;**

**SAFE ;**

**AEF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FEC FO ;**

**SNPJ CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires ont convenu de renforcer par le présent accord leur politique de branche en matière de formation professionnelle. Cet accord s'inscrit dans les préconisations de l'article 2253-1, 4° du code du travail, qui rappelle la légitimité de la branche professionnelle en la matière. Il tient compte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le présent accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il se substitue en totalité à l'accord du 9 juillet 2004 (avenant n° 75) et du 4 mars 2005 (avenant n° 75 *bis*) sur la formation professionnelle.

## Préambule

La branche comptait fin 2015, 37 900 salariés, avec une tendance à la baisse. Ces salariés évoluent dans une économie de services, dans le cadre d'activités faisant l'objet d'une forte régulation juridique.

Ces salariés exercent leur activité dans 99,8 % des cas dans une entreprise de moins de 50 salariés, et dans 95,7 % des cas dans une entreprise de moins de 10 salariés. Dès lors, une politique de formation construite à partir de la réalité des conditions d'exercice de l'activité de ces salariés s'impose. Cela vaut tout particulièrement afin d'améliorer l'accès à la formation de ces salariés, en prenant en considération les conséquences sur l'entreprise.

Malgré une pyramide des âges équilibrée (fin 2015, 18,9 % des salariés de la branche avaient moins de 29 ans, 49,3 % avaient entre 30 et 49 ans, 31,8 % avaient 50 ans ou plus), la branche est confrontée à un renouvellement de ses effectifs. Elle est par ailleurs impactée par la digitalisation des métiers, et par conséquent la nécessité de faire évoluer les outils et techniques au sein des cabinets. L'alternance constitue ainsi une voie à privilégier pour ce renouvellement, en faisant de ce moment de formation pour le cabinet une occasion de faire évoluer ses savoir-faire et techniques de travail.

Les parties signataires rappellent par ailleurs leur action historique en matière d'actions de formation centrées sur la mise en pratique des connaissances acquises.

La formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des cabinets et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des cabinets par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

Les parties signataires considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle et devant participer à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son cabinet ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et/ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- apporter des droits et garanties aux salariés de la branche afin de leur permettre d'évoluer professionnellement et de sécuriser leur parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de développement des compétences à l’initiative de l’employeur ;
- de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) à l’initiative du salarié ;
- dans le cadre des contrats d’alternance (contrat d’apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A). ;
- concourir à la validation des acquis de l’expérience ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l’égalité entre les hommes et les femmes dans l’accès à la formation professionnelle ;
- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d’encadrement du cabinet, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l’information des salariés sur les dispositifs de formation et sur les outils à leur disposition ainsi que par leur accompagnement dans l’élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d’assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité social et économique (CSE) en vue des consultations annuelles sur la formation continue.

Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition du personnel et de ses représentants.

Cet accord s’inscrit dans un ensemble d’accords portant sur la formation professionnelle et en particulier, au jour de la signature du présent accord :

- l’accord du 15 mars 2019 confirmant la désignation de l’opérateur de compétences ;
- l’avenant n° 126 du 15 mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle ;
- l’accord du 18 octobre 2019 réglant les modalités de fonctionnement et d’attribution de la CPNEFP du personnel salarié des cabinets d’avocats.

## **Article 1<sup>er</sup> | L’intégration des salariés dans la branche par la voie de l’alternance**

Les parties signataires se fixent pour objectif de dépasser 2 % de personnes en contrats d’alternance (contrats d’apprentissage et contrats de professionnalisation) au regard de la population totale des salariés de la branche. La CPNEFP est chargée de suivre et de mettre en œuvre les moyens permettant l’atteinte de cet objectif.

### **Article 1.1 | Le contrat d’apprentissage**

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s’agissant de la conclusion du contrat d’apprentissage, de sa durée, des conditions en matière d’âge, ainsi que de la rupture du contrat.

La grille ci-dessous définit, suivant l’année de formation, le pourcentage à appliquer, selon le cas, au Smic ou, pour les salariés de 26 ans ou plus, au minimum conventionnel, afin de connaître la rémunération minimale du salarié en contrat d’apprentissage.

Niveau préparé/année	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	27 %	43 %	53 %	Salaire le + élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 <sup>e</sup> année	39 %	51 %	61 %	
3 <sup>e</sup> année	55 %	67 %	78 %	

En outre, la rémunération des 21-25 ans peut être calculée sur la base du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'exécution du contrat s'il est supérieur au Smic.

## Article 1.2 | *Le contrat de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, par le cabinet lorsqu'il dispose d'un service de formation ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en cabinet d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La CPNEFP déterminera les parcours de formation adaptés aux besoins des cabinets et les modalités de certification correspondante.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat de professionnalisation, des conditions en matière d'âge, de l'exécution du contrat ainsi que de la rupture du contrat.

Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit :

### 1.2.1. Rémunérations minimales

Les pourcentages s'entendent de la rémunération du Smic ou, pour les salariés de 26 ans et plus et s'il est plus favorable, de la rémunération conventionnelle :

	Qualification lors de l'embauche inférieure à baccalauréat, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à celle du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à un diplôme Bac + 3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	55 % pendant la 1 <sup>re</sup> année	65 % pendant la 1 <sup>re</sup> année	80 % pendant la 1 <sup>re</sup> année
	65 % pendant la 2 <sup>e</sup> année	70 % pendant la 2 <sup>e</sup> année	85 % pendant la 2 <sup>e</sup> année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	70 % pendant la 1 <sup>re</sup> année	80 % pendant la 1 <sup>re</sup> année	85 % pendant la 1 <sup>re</sup> année
	80 % pendant la 2 <sup>e</sup> année	85 % pendant la 2 <sup>e</sup> année	90 % pendant la 2 <sup>e</sup> année
Salariés de 26 ans et plus	85 % la 1 <sup>re</sup> année, du Smic ou du minimum conventionnel selon le plus favorable au salarié		
	95 % la 2 <sup>de</sup> année, du Smic ou du minimum conventionnel selon le plus favorable au salarié		

En outre, des stipulations contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. L'employeur peut décider de prendre comme assiette de calcul des rémunérations les salaires minima conventionnels de l'emploi occupé au lieu du Smic, quel que soit l'âge du salarié.

### **1.2.2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation**

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée où celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation à 36 mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins le baccalauréat professionnel ;
- lorsque la nature de la qualification visée et déclarée prioritaire l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, ainsi que pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire conformément au 1<sup>er</sup> de l'article L. 6325-7 du code du travail.

### **1.2.3. Durée de la formation**

La formation, (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par le cabinet lui-même, lorsqu'il dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCO.

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

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu au répertoire national des certifications professionnelles, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir dépasser :

- la durée prévue par ledit référentiel ;
- 45 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Toute personne poursuivant une formation diplômante dans le cadre dudit contrat bénéficie de cet aménagement.

### **1.2.4. Conditions de prise en charge**

L'OPCO prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des textes réglementaires applicables. Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Si la participation du salarié aux actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le cabinet.

### **1.2.5. Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des contrats de professionnalisation**

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des durées des contrats, des durées de formation ainsi que la nature des certifications ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle ou qualifications prioritaires.

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies au sein d'une section professionnelle paritaire dédiée au sein de l'OPCO et sont mentionnées dans un document que l'OPCO tient à disposition des cabinets et salariés relevant du champ d'application de l'accord.

### **Article 1.3 | La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)**

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Les parties signataires renvoient d'une part aux règles législatives et réglementaires qui régissent le dispositif de la Pro-A, d'autre part à l'accord de branche spécifique conclu pour ce dispositif. Les stipulations ci-dessous relatives au tutorat sont applicables au dispositif Pro-A.

### **Article 1.4 | Le tutorat**

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des jeunes en formation par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Il est rappelé que l'entreprise doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti. En outre, l'entreprise est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation, chaque tuteur ne peut suivre, dans la même structure d'exercice, qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur (au jour de la signature du présent accord, 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, ou 2 salariés lorsque le tutorat est assuré par l'employeur).

Afin de renforcer ce dispositif de tutorat et dans l'objectif de rendre l'alternance plus efficace pour les jeunes en formation et plus valorisante pour les tuteurs ou maîtres d'apprentissage, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) des outils facilitant l'exercice de cette mission.

#### **1.4.1. Tutorat par l'entreprise**

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique. Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin de mettre en place un dispositif de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, afin de garantir la qualité de l'accompagnement du jeune et la prise en charge de cette formation.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
2. Le tuteur a :
  - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
  - soit exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

Les parties signataires laissent le soin à l'OPCO de mettre à disposition de la branche une offre de services en matière de formation à la fonction tutorale. Cette formation ne pourra être d'une durée inférieure à 7 heures.

En amont de la désignation par l'employeur ou son représentant d'un tuteur, la branche décide de la mise en place d'un entretien entre l'employeur ou son représentant et le tuteur. Cet entretien est destiné notamment à échanger sur les attendus de la formation en alternance (pour le

jeune, pour l'entreprise et pour le tuteur), les modalités de réalisation de la formation, et la valorisation de la fonction de tuteur. À l'occasion de cet entretien, est notamment décidé le temps consacré à la fonction de tuteur ainsi que, le cas échéant, la valorisation décidée ou prévue au regard de la mission de tutorat assurée. Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition – avec l'appui de l'OPCO – les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène).

La fonction de tuteur est valorisée dans le cadre de l'entretien professionnel. Les parties signataires incitent les entreprises à échanger, en amont d'une mission de tutorat, sur les attendus de cette fonction au regard des objectifs de l'entreprise, et en matière d'élévation du niveau de compétences pour le salarié tutoré ainsi que, le cas échéant, pour le tuteur (tutorat croisé/inversé). Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition – avec l'appui de l'OPCO – les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène...).

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'étudier les voies et moyens pour permettre à la branche de développer le tutorat croisé et inversé, dans l'objectif de mieux intégrer les nouvelles technologies et les nouveaux savoir-faire dans les cabinets d'avocats.

#### **1.4.2. Tutorat externalisé**

Les parties signataires, avec l'appui de l'opérateur de compétences, encourageront notamment la mise œuvre du tutorat externalisé pour le contrat de professionnalisation afin de faciliter le recours à cette modalité de formation en alternance par les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin de s'assurer que le recours au tutorat externalisé sera par principe compatible avec les contraintes des cabinets d'avocat, et en particulier les principes d'indépendance et du secret professionnel. À cette fin, la branche mettra à disposition des entreprises une convention-type apportant les garanties nécessaires à la préservation de ces principes. Cette convention, au-delà de la préservation de principe, proposera des conditions d'accès du tuteur aux locaux du cabinet d'avocat, ainsi que l'accès et l'éventuelle utilisation de dossiers du cabinet à des fins pédagogiques.

Les parties signataires mandatent également la CPNEFP afin qu'elle s'assure des conditions d'émergence d'une offre de tutorat externalisée compatible avec les besoins identifiés suivants :

- un format pédagogique pertinent mêlant accompagnement à distance et en présentiel, articulé avec :
- un modèle économique viable, ayant le cas échéant recours aux fonds de l'alternance dans le cadre des emplois dits « non éligibles ».

Afin de mettre en visibilité l'offre de tutorat externalisé, la branche pourra procéder à un référencement des prestataires, en prenant soin de garantir un maillage territorial pertinent au regard de la cartographie des entreprises éligibles.

La CPNEFP rendra compte de cette activité auprès de la CPPNI à l'issue d'un délai de 1 an à compter de la signature du présent accord. Elle rendra compte chaque année, avec le concours de l'OPCO, de l'utilisation du dispositif de tutorat externalisé, tant sur le volet qualitatif que sur le volet quantitatif.

## **Article 2 | La promotion sociale ou professionnelle par la formation (ou la VAE) des salariés de la branche**

### **Article 2.1 | Les engagements des parties signataires**

Les parties signataires souhaitent donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau



de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Les parties signataires considèrent que les salariés de la branche doivent pouvoir, au sein de la branche, évoluer professionnellement, et bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La branche compte environ 35 000 salariés. En 2018, 506 personnes avaient suivi une formation en contrat de professionnalisation (certaines étaient demandeurs d'emploi à l'entrée en formation), et 442 salariés avaient suivi une formation en période de professionnalisation.

Par cet accord, les parties signataires se fixent pour objectif, à horizon de 3 ans de 2 % des salariés de la branche ayant annuellement bénéficié d'une action de formation (ou VAE) leur ayant permis de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

## **Article 2.2 | La mesure du respect des engagements de la branche**

Pour apprécier l'effort des partenaires sociaux dans l'atteinte de cet objectif, sont considérés les parcours suivants :

- les salariés de la branche en contrat de professionnalisation (décompte à l'obtention de la qualification) ;
- les salariés de la branche bénéficiant du dispositif Pro-A (décompte à l'obtention de la certification) ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification en mobilisant leurs droits au titre du CPF (décompte à la validation du dossier) ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification et/ou ayant bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (décompte à l'obtention de la preuve de la reconnaissance) et ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entreprise ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification, permettant une reconversion professionnelle du salarié dans ou en dehors de l'entreprise, et ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entreprise.

Est considérée comme une progression sociale ou professionnelle :

- soit toute évolution salariale favorable au salarié, conforme au droit conventionnel de branche ou d'entreprise, et qui est la suite de l'action de formation suivie ;
- soit toute évolution favorable au salarié de son positionnement dans la grille de classification de branche ou d'entreprise, conforme au droit conventionnel de branche ou d'entreprise, et qui est la suite de l'action de formation suivie.

Les éléments de preuve de la reconnaissance salariale ou professionnelle sont décidés par la CPNEFP. Ils doivent permettre d'apprécier la réalité de la promotion sociale ou professionnelle.

## **Article 2.3 | Les conséquences des actions de formation suivies**

Les salariés ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entreprise dans les conditions ci-dessus sont considérés, selon le cas, comme ayant bénéficié de l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE, ou comme ayant bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail.

L'OPCO délivre à l'entreprise du salarié une attestation qui constate ces éléments.



## **Article 2.4 | La mobilisation complémentaire de la contribution conventionnelle de branche**

Afin de favoriser la politique de branche de promotion sociale ou professionnelle par la formation, les parties signataires décident de mobiliser la contribution conventionnelle de branche dans les conditions suivantes :

- dans des conditions précisées par la CPNEFP, la contribution conventionnelle permet de doter le compte personnel de formation du salarié du même montant que les droits mobilisés, dès lors que l'employeur a donné son accord sur l'action de formation projetée ;
- dans des conditions précisées par la CPNEFP, la contribution conventionnelle permet de refinancer l'augmentation salariale perçue par le salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés, dans les conditions précitées et pendant une durée à définir par la CPNEFP.

Ces financements peuvent être cumulés pour une même action de promotion sociale ou professionnelle.

## **Article 2.5 | Le suivi des engagements de la branche**

La CPNEFP est chargée de suivre la politique de la branche en matière de promotion sociale ou professionnelle.

La CPNEFP rend compte chaque année à la CPPNI du suivi des engagements pris par cet accord. Elle détaille notamment les moyens d'accès à la promotion sociale ou professionnelle prévus au paragraphe relatif à la mesure des engagements de la branche, et recense les difficultés et progrès enregistrés de chacune de ces voies d'accès.

Dans le respect d'une politique de branche de qualité en matière de promotion sociale ou professionnelle par la formation, la CPNEFP propose à la CPPNI les modifications qu'elle estime pertinentes de l'accord de branche et prend, dans son champ de compétences, les décisions adaptées.

La CPNEFP échange régulièrement avec l'Observatoire de branche, la SPP de branche et l'OPCO afin de permettre la concrétisation de la politique de branche précitée. Elle identifie notamment les parcours de formation pertinents dans la branche au regard de l'objectif de promotion sociale ou professionnelle, et les met en valeur auprès des entreprises et de leurs salariés. Elle poursuit l'objectif de fluidifier autant que possible la mise en œuvre de ces actions, au moyen de l'adaptation des systèmes d'information et des formulaires de prise en charge.

## **Article 3 | Le plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences, établi par chaque cabinet, permet d'identifier les besoins de compétences des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son cabinet. Il prend en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels. Les actions de formation comprises dans ce plan comportent :

- d'une part les actions décidées et financées par l'employeur dans le cadre de son obligation de former ;
- d'autre part les actions de développement des compétences, décidées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, et financées en partie, le cas échéant, avec des fonds issus du compte personnel de formation du salarié.

Les parties signataires soulignent les effets de la réforme de la formation voulue par les pouvoirs publics. Ainsi, l'obligation de former n'est plus garantie pour les entreprises de 50 salariés et plus, qui doivent investir au-delà de leur obligation de contribution à la formation professionnelle. Les parties signataires ont toutefois conclu un accord distinct afin de mener une politique

de branche en matière de formation professionnelle, et apportant des garanties financières supplémentaires au bénéfice des entreprises jusqu'à 299 salariés.

Les parties signataires décident de promouvoir et de favoriser, dans le cadre de la politique de branche ci-dessus définie en matière de promotion sociale ou professionnelle, les actions cofinancées de développement des compétences.

#### **Article 4 | Les conditions de réalisation des actions de formation**

Il est rappelé que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Par ailleurs, l'action de formation concourant au développement des compétences se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être organisée selon différentes modalités. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les parties signataires promeuvent les modalités de réalisation d'actions de formation susceptibles d'une part de développer l'accès à la formation pour les salariés de la branche, et de développer des conditions de réalisation de l'action de formation permettant l'acquisition de compétences adaptées au contexte et perspectives d'emploi du salarié, et leur mise en œuvre effective.

Dans cet objectif, elles définissent les conditions de réalisation des actions de formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail, et en tout ou partie à distance.

#### **Article 4.1 | La réalisation de l'action de formation hors temps de travail**

Au regard des contraintes organisationnelles des entreprises de la branche, et tout particulièrement dans les entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires décident de confier à la CPNEFP de soin de déterminer les actions de formation pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail.

Ces actions de formation pourront se dérouler, pour les entreprises de moins de 50 salariés, suivant le cas, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de :

- 80 heures par an et par salarié ;
- 4 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

La CPNEFP étudiera, pour ces actions de formation, les voies et moyens pour adapter l'offre de formation afin de faciliter les départs en formation.

En contrepartie de la réalisation d'une action de formation en tout ou partie hors du temps de travail, la CPNEFP définira, en lien avec l'OPCO et sur les fonds de l'OPCO, pour la branche, les modalités de prise en charge des coûts pédagogiques de l'action de formation, ainsi que des frais annexes (frais de garde, transport, hébergement et repas).

L'ensemble des éléments ci-dessus fait l'objet d'un accord formalisé entre l'employeur et le salarié. Ce document comporte également les engagements souscrits par l'employeur en matière de reconnaissance de la formation suivie par le salarié. Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'établir et de mettre à disposition des entreprises de la branche un modèle de convention permettant de recueillir cet accord.

## **Article 4.2 | *La réalisation de l'action de formation à distance***

Les parties signataires privilégient l'objectif d'actions de formation de qualité permettant la mise en œuvre effective des compétences acquises. Les modalités de réalisation de l'action de formation, et notamment la FOAD (formation ouverte et à distance) constituent un moyen de parvenir à cet objectif.

Les parties signataires rappellent l'historique de la branche en matière de développement d'une pédagogie centrée sur la pratique, et la nécessité de séquences de formation en présentiel.

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'apporter le concours de la branche à l'OPCO aux fins de garantir la qualité des actions de formation financées par les entreprises de la branche et suivies par leurs salariés.

## **Article 5 | *Les outils au service de la politique de branche en faveur de la formation des salariés et demandeurs d'emploi***

### **Article 5.1 | *Le compte personnel de formation (CPF)***

Tout salarié dispose d'un compte personnel de formation, dans les conditions définies par le code du travail. Les parties signataires rappellent que ce compte personnel de formation constitue à l'origine une création des partenaires sociaux, afin de permettre à chaque salarié de pouvoir disposer de droits garantis afin de progresser dans leur parcours professionnel, en élevant leur niveau de qualification, ou en obtenant une autre qualification dans la perspective d'une reconversion.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant du compte personnel de formation (CPF).

Ils rappellent que le CPF constitue une garantie pour les salariés, que la branche entend valoriser aux fins de faciliter l'accès des formations des salariés de la branche, dans un objectif de promotion sociale ou professionnelle dans les conditions déterminées précédemment.

Par le présent accord, les parties signataires mandatent la CPNEFP aux fins de mettre en œuvre la politique de la branche, et d'activer les leviers disponibles et nécessaires à la réalisation des engagements de la branche. Il en va notamment ainsi de la politique d'abondement, définie à l'article 2.4.

Aux termes de cet article, les parties signataires ont en effet décidé de doter le compte personnel de formation du salarié du même montant que les droits mobilisés, dès lors que l'employeur a donné son accord sur l'action de formation projetée.

La CPNEFP rendra compte chaque année à la CPPNI des conditions de mobilisation par les salariés de la branche de leur CPF.

### **Article 5.2 | *L'entretien professionnel***

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de l'entretien professionnel. Elles décident des spécificités ci-après définies.

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens dont il a défini les modalités après information et consultation le cas échéant du comité social et économique, l'employeur prévient les salariés de la date de l'entretien au moins 1 semaine avant. Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cabinet laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Des informations pratiques, des outils de GPEC ainsi qu'un guide de conduite de l'entretien professionnel sont disponibles sur le site internet de la branche.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées les questions suivantes :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre du cabinet ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;

Tous les 6 ans et dans les conditions prévues par le code du travail, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. À défaut, dans les cabinets d'au moins 50 salariés, son compte est abondé dans les conditions définies par la réglementation.

Les cabinets bénéficieront d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. L'OPCO assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des conditions définies par la CPNEFP de la branche.

## **Article 5.3 | La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

### **5.3.1. Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)**

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 enregistré au RNCP.

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.

Les parties signataires estiment qu'une expérience minimale d'activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée, offre de meilleures garanties pour réussir la VAE.

### **5.3.2 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.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut dans les conditions définies par la loi bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

Cet accompagnement est éligible de droit dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

### **5.3.3. Mise en œuvre de la VAE**

Conformément à l'article L. 6313-12 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. À ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur. L'employeur avance les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la section professionnelle paritaire (SPP).

L'OPCO rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employeurs leur sont remboursés par l'OPCO pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

#### **Article 5.4 | *La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)***

Au regard des besoins de professionnalisation du secteur pour répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, sous réserve du maintien du financement par France compétences.

Ils souhaitent également poursuivre le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

#### **Article 6 | *Le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie***

Les partenaires sociaux ont conclu un accord distinct prévoyant une contribution conventionnelle à la formation professionnelle.

#### **Article 7 | *Durée. Formalités. Révision. Dénonciation***

##### **Article 7.1 | *Durée. Dépôt***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

##### **Article 7.2 | *Clause spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés***

Au regard de la typologie des salariés et des enjeux de la politique de la branche en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont décidé d'adopter des clauses spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ainsi, ils ont décidé, à l'article 2.4 du présent accord, que, dans des conditions précisées par la CPNEFP, la contribution conventionnelle permet de refinancer l'augmentation salariale perçue par le salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés, dans les conditions précitées et pendant une durée à définir par la CPNEFP.

Par ailleurs, sans restreindre formellement le dispositif en fonction de la taille de l'entreprise, les parties signataires ont choisi de développer, avec les financements adaptés, le tutorat et notamment le tutorat externalisé, prévu à l'article 1.4.2 du présent accord.

Enfin, au regard des contraintes des entreprises de moins de 50 salariés pour permettre le départ en formation de leurs salariés, les parties signataires ont décidé de déroger aux règles du droit commun s'agissant du volume d'heures de formation pouvant être suivi chaque année par un salarié (art. 4.1).

### **Article 7.3 | Révision**

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

### **Article 7.4 | Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

*Fait à Paris, le 29 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I Glossaire

CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche avocat
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche avocat
CSE	Comité social et économique
FOAD	Formation ouverte à distance
GPEC	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
OPCO	Opérateurs de compétences. Les OPCO ont remplacé depuis début 2019 les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). La branche a adhéré en 2019 à l'OPCO EP (entreprises de proximité)
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
Pro-A	Reconversion ou promotion par alternance
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
Smic	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
VAE	Validation des acquis de l'expérience



## Annexe II Exemples de dotation CPF

### ■ Premier exemple :

Un salarié d'un cabinet de moins de 50 salariés souhaite suivre une action de formation, dont les coûts pédagogiques s'élèvent à 2 000 €. Son compte personnel de formation est doté de 1 000 €, acquis grâce à son activité professionnelle.

Il manque donc 1 000 € pour achever le projet de formation et permettre le départ effectif de ce salarié.

Dès lors que l'employeur du salarié donne son accord sur le projet de formation et après que le salarié ait adressé à l'OPCO son projet selon le formulaire mis à sa disposition, l'OPCO s'active afin de débloquent les fonds nécessaires (1 000 €), financés à partir de la contribution conventionnelle de branche afin d'achever le projet de formation.

Les fonds nécessaires permettant le financement des coûts pédagogiques (2 000 €) se décomposent comme suit :

- 1 000 € inscrits sur le CPF du salarié ;
- 1 000 € issus de la dotation de la branche.

Les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

### ■ Deuxième exemple :

Un salarié d'un cabinet de moins de 50 salariés souhaite suivre une action de formation, dont les coûts pédagogiques s'élèvent à 3 000 €. Son compte personnel de formation est doté de 1 000 €, acquis grâce à son activité professionnelle.

Il manque donc 2 000 € pour achever le projet de formation et permettre le départ effectif de ce salarié.

L'OPCO, sur le fondement du présent accord et par l'utilisation de la contribution conventionnelle de branche, peut doter la personne d'un montant égal aux droits détenus. Dans ce cas, cette somme n'est pas suffisante pour permettre le départ en formation. Il revient donc au salarié d'obtenir la somme manquante. Il peut notamment solliciter son employeur à cette fin.

Dès lors que :

- le salarié a obtenu un accord pour cette somme manquante de 1 000 € ;
- l'employeur du salarié a donné son accord sur le projet de formation ;
- le salarié a adressé à l'OPCO son projet selon le formulaire mis à sa disposition ;
- l'OPCO s'active afin de débloquent une somme correspondant aux droits déjà acquis par le salarié, soit 1 000 €, afin d'achever le projet de formation.

Les fonds nécessaires permettant le financement des coûts pédagogiques (3 000 €) se décomposent comme suit :

- 1 000 € inscrits sur le CPF du salarié ;
- 1 000 € obtenus par le salarié, par exemple auprès de son employeur... ;
- 1 000 € issus de la dotation de la branche.

Les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).