

Avenant n° 51 du 13 juillet 2023

relatif à la modification de l'article 29.1 « Développement des compétences »

NOR : ASET2350947M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 29 relatif à la formation professionnelle de la convention collective nationale du notariat dans sa rédaction issue de l'accord de branche du 16 décembre 2021, présente les voies d'accès des salariés à la formation professionnelle prévues à l'article L. 6312-1 du code du travail :

1. À l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences.

2. À l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1.

3. Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1.

En 2022, les partenaires sociaux du notariat ont ouvert une négociation sur la formation professionnelle. Ils ont conclu le 16 juin 2022 un accord de branche relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » qui a été étendu par arrêté du 14 novembre 2022.

Ils se sont ensuite intéressés au plan de développement des compétences, étant rappelé que l'article 29.1 de la convention collective nationale dispose qu'un plan de développement des com-

pétences doit être établi annuellement dans chaque office. L'avenant n° 47 du 20 octobre 2022 a ainsi modifié l'article 29.1.2 relatif à l'attribution de points de formation.

À ce stade de leur négociation, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de promouvoir les formations des salariés réalisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences. Ils se sont ainsi entendus pour modifier l'article 29.1.1 relatif à la mise en œuvre dudit plan de développement des compétences, notamment en fixant le cadre d'un accord de branche relatif aux formations réalisées en dehors du temps de travail.

Ils ont également décidé d'introduire dans la convention collective nationale du notariat, un rappel des dispositions légales relatives à l'entretien professionnel.

Article 1^{er} | Article 29.1.1

L'article 29.1.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, est modifié comme suit :

« Article 29.1.1 | Mise en œuvre du plan de développement des compétences »

En application des dispositions en vigueur à l'article L. 6321-1 du code du travail, 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.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur à destination des salariés de l'office. Les salariés peuvent prendre l'initiative de proposer à leur employeur une formation qu'ils souhaiteraient y voir inscrite, notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel.

Les employeurs sont tenus de proposer aux salariés une ou plusieurs actions de formation par période quadriennale dans les conditions prévues à l'article 29.1.2 ci-après.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les actions de formation, lesquelles peuvent être réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ou en situation de travail (AFEST) ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance.

Ces formations, dont le suivi peut être imposé au salarié par l'employeur, constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Par exception, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail, lorsque l'organisation de l'office l'exige, les actions de formation déterminées par accord collectif de branche sur proposition de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié et dans la limite de 5 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Cet accord de branche prévoit :

- le versement au salarié d'une allocation au titre des heures de formation réalisées hors temps de travail qui ne peut être inférieure à 50 % de la rémunération nette

- du salarié concerné ou la possibilité pour le salarié, en accord avec l'employeur, de récupérer la totalité de ce temps de formation sur le temps de travail ;
- le caractère prioritaire de la prise en charge par l'OPCO désigné par la branche des frais de garde pour des enfants ou des personnes à charge pendant les heures de formation hors temps de travail ;
- la formalisation par écrit de l'accord du salarié pour effectuer une formation hors temps de travail, lequel accord peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion.

La participation à une formation inscrite au plan de développement des compétences ne peut entraîner aucun frais à la charge du salarié. »

Article 2 | Article 29.1.3

L'article 29.1.3 est inséré dans la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 :

« Article 29.1.3 | *Entretien professionnel*

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié est informé lors de son embauche qu'il bénéficiera d'entretiens professionnels avec son employeur consacrés à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, a pour finalité d'accompagner ce dernier dans l'élaboration de son projet professionnel ; il ne porte pas sur l'évaluation de son travail.

Un entretien professionnel est fixé par l'employeur tous les deux ans. Il doit en outre être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'un mandat syndical.

Il peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien est l'occasion de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels bisannuels et d'apprécier si ce dernier a :

1. Suivi au moins une action de formation.
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La non-réalisation des entretiens professionnels peut être sanctionnée dans les conditions prévues par le code du travail. »

Article 3 | *Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Article 4 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 5 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 13 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)