

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 3 février 1978

**Convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.
En vigueur le 15 février 1978. Etendue par arrêté du 20 novembre 1978. JONC 6 janvier
1979.**

IDCC : 959

article 24

Dernière modification : M(Avenant 2005-11-30 BO conventions collectives 2006-8).

Formation professionnelle

en vigueur non étendu

Dès la signature de la présente convention et dans l'esprit de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, les parties signataires s'engagent à se concerter régulièrement pour conclure, dans un délai d'un an, un accord mettant à la disposition de l'ensemble des salariés de la profession des actions de formation pour :

- 1° L'entretien et le perfectionnement des connaissances ;
- 2° La promotion ;
- 3° Toute acquisition de connaissance dans l'intérêt du salarié.

4° Les parties signataires reconnaissent l'intérêt qui s'attache au développement du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, tel qu'institué par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

En complément des dispositions légales existantes, et dans l'attente de la signature de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, elles décident les dispositions suivantes :

a) Public concerné

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout jeune de 16 à 25 ans révolus pour lui permettre de compléter sa formation initiale, ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus.

Une priorité sera donnée aux jeunes sans qualification.

b) Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une

des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Le présent accord ne concerne que l'acquisition d'une qualification ci-après définie : dans les métiers concernant uniquement le secrétariat, BTS ou diplômes équivalents, utiles aux activités administratives de l'entreprise reconnues par la classification de branche.

Les parties signataires confieront à la commission paritaire nationale de l'emploi le soin de modifier la liste des actions et publics prioritaires pour la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation en fonction des évolutions de la profession.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la branche informe, chaque année, avant le 1er octobre, l'OPCA PL de toute évolution de cette liste.

c) Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, conclu en application des articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail.

Il fait l'objet d'un dépôt au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat auprès des services administratifs de l'OPCA PL qui se chargent, dans le mois qui suit sa réception, de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle enregistre le contrat de professionnalisation s'il est conforme aux dispositions légales et conventionnelles et notifie sa décision à l'employeur et à l'OPCA PL.

Le silence gardé par l'administration du travail pendant plus de 1 mois à compter de la date du dépôt vaut décision d'enregistrement.

Il est précisé que le contrat de professionnalisation indique le nom du tuteur, sa qualité, ses missions.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de professionnalisation est conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

Le contrat 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, de maternité, de maladie, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Conformément à l'article L. 981-2 du code du travail, l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être allongée toutefois jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque le contrat a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme correspondant à l'objet précité ci-dessus.

L'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'obtenir le diplôme, le titre, ou la qualification professionnelle prévue et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

d) Formation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être toutefois portée au-delà de 25 %, sans pouvoir être supérieure à 35 % pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes ayant un lien avec les métiers de la branche, ou encore pour les contrats ayant pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications reconnues dans la classification de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers, ou encore une des qualifications définies ci-dessus.

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

e) Rémunération du salarié

Les salariés âgés de moins de 26 ans et bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ainsi, ce salaire ne peut être inférieur :

- à 55 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification préparée, selon la formule la plus avantageuse, pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

- à 70 % de ce même montant pour les bénéficiaires de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures respectivement, à 65 % et 80 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification préparée, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les salariés âgés de moins de 26 ans et déjà titulaires d'un diplôme

correspondant au niveau 3 ou équivalent perçoivent un salaire qui ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification préparée, ou à 90 % du salaire minimum de croissance.

La rémunération des salariés d'au moins 26 ans bénéficiaires des contrats précités est fixée, sous réserve de la rémunération plancher que représente le salaire minimum de croissance, à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle correspondant à la qualification préparée.

Les avantages en nature dont bénéficie le bénéficiaire peuvent être déduits du salaire dans les limites fixées par les textes légaux en vigueur.

f) Détermination des forfaits financiers de prise en charge par l'OPCA PL

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont prises en charge par l'OPCA PL pour les contrats y ouvrant droit sur la base du forfait horaire fixé par les textes réglementaires.