

Brochure n° 3114

**Convention collective nationale**

IDCC : 959. – **LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES  
EXTRA-HOSPITALIERS**

ACCORD DU 23 MAI 2006

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET0650808M*

IDCC : 959

Entre :

Le syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ;

Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard du Montparnasse, 75006 Paris ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie, droguerie et laboratoires d'analyses, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

La fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Paris ;

La FFASS CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des dispositions légales et notamment de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, et des caractéristiques de structure et d'organisation des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers.

## 1. Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers visés à l'article 1<sup>er</sup> des dispositions générales de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon inclus.

## 2. La professionnalisation

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

### 2.1. *Les contrats de professionnalisation*

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, elles décident les dispositions suivantes :

#### 2.1.1. 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.

#### 2.1.2. 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.

Les parties signataires du présent accord confient à la commission paritaire nationale de l'emploi le soin d'arrêter la liste des actions et publics prioritaires pour la mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

Cette liste est établie pour une période triennale.

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

#### 2.1.3. 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 tel que défini à l'article 2.1.7 du présent accord.

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 1 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 d'Etat utilisable dans la branche professionnelle ou un titre à finalité professionnelle, ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ou une qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

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.

#### 2.1.4. Formation.

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques, sont mis en œuvre 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 ou de la période 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 extra-hospitaliers, ou encore une des qualifications figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

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

#### 2.1.5. Rémunération du salarié.

Les salariés âgés de moins de 26 ans et bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'une action de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat 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 ou actions précitées 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.

#### 2.1.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge par l'OPCA-PL.

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

#### 2.1.7. Le tutorat.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent que la mise en place d'un contrat de professionnalisation implique la présence, au sein de l'entreprise, d'un tuteur formé à cette mission.

Ainsi la convention conclue avec un établissement de formation en matière de contrat de professionnalisation doit contenir, pour pouvoir être agréé par l'autorité administrative compétente et ouvrir droit aux dispositions spécifiques, une clause fixant le rôle du tuteur.

Le tuteur est :

- soit un professionnel, qu'il s'agisse de l'employeur lui-même ou d'un de ses confrères lié à lui par un contrat de collaboration, que celui-ci soit ou non salarié au regard du droit du travail et de celui de la sécurité sociale, ou encore d'un représentant légal de l'employeur ;
- soit un salarié, volontaire, choisi par l'employeur, titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur est chargé d'accueillir et de guider le jeune, ou le demandeur d'emploi, pendant la durée de son contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation dans les conditions ci-après.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confié à un tuteur est limité à 1 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.

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 réglementaires et ou 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 ce programme ; à cet effet, le tuteur consacre au moins 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.

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

Pour mener à bien sa tâche, il rencontre régulièrement le formateur et au minimum :

- lors de la conclusion du contrat pour élaborer le plan particulier de formation, c’est-à-dire, d’une part, la matière exacte et la date des différentes sessions de formation externe auxquelles le salarié sera inscrit, d’autre part, les conditions de réalisation de la formation interne dans l’entreprise ;
- en cours de contrat :
  - pour effectuer 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).

Ainsi, tout en continuant à exercer son emploi dans l’entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire à l’accomplissement de sa mission de tutorat. Sa charge de travail devra en conséquence tenir compte de cette mission.

Pendant la durée du tutorat, le tuteur percevra une rémunération mensuelle supplémentaire qualifiée de prime de tutorat fixée forfaitairement à 10 points du salaire conventionnel du coefficient 290.

## 2.2. *Les périodes de professionnalisation*

### 2.2.1. *Objet.*

Les parties signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l’emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée en permettant au bénéficiaire :

- soit d’acquérir un diplôme utilisable dans la branche, un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale des laboratoires d’analyses médicales extra-hospitaliers, ou une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l’emploi de la branche ;
- soit de participer à une action de formation propre à permettre au salarié de se perfectionner professionnellement ou d’élargir ou accroître ses compétences, et de répondre ainsi à un besoin d’adaptation et de développement des entreprises.

Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent répondre ainsi à un ou plusieurs des objets suivants :

- permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes ;
- acquérir une qualification nouvelle ;
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, à l'évolution des techniques ;
- etc.

### 2.2.2. Public concerné.

Peuvent bénéficier d'une telle professionnalisation après accord de leur employeur :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés qui comptent 15 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 40 ans et justifiant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création et la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de confier à la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche la définition et le réexamen périodique des qualifications ou des actions et des publics prioritaires pour la mise en œuvre de la période de professionnalisation.

### 2.2.3. Mise en œuvre.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié en application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Dans les 2 cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Dans les 2 cas, l'employeur s'assure au préalable auprès de l'OPCA-PL de la possibilité de financement.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder les montants des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 du code du travail sont applicables.

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

#### *3.1. Salariés bénéficiaires et durée*

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, à l'exclusion des salariés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis* et arrondie à l'heure supérieure.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur une durée de 6 ans et dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou en partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

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

Les droits des salariés sont décomptés sur l'année civile.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé *pro rata temporis*.

Ainsi, pour les salariés entrés en cours d'année depuis la date où le droit est ouvert (après 1 an d'ancienneté) et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée, le droit individuel à la formation est calculé en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis cette même date.

Au cours de l'année de rupture de la relation contractuelle, le droit individuel à la formation est calculé en proportion du nombre de mois complet d'activité écoulé depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée jusqu'à la date de sortie.

Par dérogation, les parties signataires conviennent que tout salarié à temps complet qui justifiait de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2004 et qui est toujours inscrit dans les effectifs de cette même entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord a acquis, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, 20 heures au titre du droit individuel à la formation.

Chaque salarié est informé par écrit chaque année, au plus tard le 31 janvier, du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise (exemple : information jointe au bulletin de paie...).



### 3.2. *Nature des actions de formation*

Les parties signataires rappellent que les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 du code du travail ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3.

Les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi la définition des actions prioritaires éligibles au titre du droit individuel à la formation.

### 3.3. *Mise en œuvre et exercice du droit individuel à la formation*

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La demande du salarié doit obligatoirement être présentée à l'employeur par lettre recommandée ou par lettre simple remise contre décharge et doit préciser notamment le choix de l'action de formation envisagée, son coût, sa durée, sa ou ses dates, le nom et l'adresse de l'organisme de formation concerné.

En tout état de cause, le choix de l'action de formation envisagée qui peut prendre en compte les priorités définies par la commission paritaire nationale de l'emploi est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les parties signataires rappellent que les actions de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en principe en dehors du temps de travail.

Toutefois, les actions de formation définies comme prioritaires par la commission paritaire nationale de l'emploi, ou celles ayant directement un lien avec l'emploi occupé par le salarié pourront s'exercer en totalité ou en partie pendant le temps de travail, avec l'accord de l'employeur.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions légales.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie par les dispositions légales.

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant au droit ouvert sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

### 3.4. *Désaccord sur le choix de l'action de formation*

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, le salarié peut demander à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son employeur la prise en charge financière de cette action dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Si l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation répond positivement à cette demande, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable au contrat de professionnalisation mentionnée à l'article L. 983-1 du code du travail.

### 3.5. *Droit du salarié en cas de rupture du contrat de travail*

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou faute lourde, dans les conditions prévues par les dispositions légales.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, l'employeur est tenu, le cas échéant, dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

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 délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

### 3.6. *Salariés en contrat à durée déterminée*

Conformément aux dispositions légales, les salariés employés en vertu d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail *pro rata temporis*, à l'issue du délai de 4 mois fixé au *b* de l'article L. 931-15.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

### 3.7. *Droit individuel à la formation et suspension du contrat de travail*

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail, le salarié garde le bénéfice du droit individuel à la formation acquis.

Toutefois, la suspension du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, interrompt l'acquisition du droit. Le droit est à nouveau ouvert dès la reprise du travail du salarié.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

### 3.8. *Prise en charge financière*

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur peut présenter une demande de prise en charge financière du droit individuel à la formation à l'OPCA-PL.

#### 4. Le plan de formation

Les parties signataires rappellent, conformément aux dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, que les différentes actions de formation du plan de formation sont :

- les actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à leur poste. Ces actions ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées comme du temps de travail effectif ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi. Elles recouvrent, par exemple, les actions de formation rendues nécessaires par la stratégie de l'entreprise, l'évolution des métiers, l'évolution technologique, la restructuration de l'entreprise. Conformément aux dispositions légales, elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et sont rémunérées comme du temps de travail effectif. Toutefois, avec l'accord écrit du salarié, elles peuvent conduire au dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail, sans imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié, ou de 4 % du forfait des salariés dont la durée est fixée en heures ou en jours annuels ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences. Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler en tout ou en partie hors du temps de travail dans les limites déterminées par les dispositions légales. Les heures de formation, lorsqu'elles ont lieu en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue à l'article L. 932-1 du code du travail. Cette allocation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. De plus, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit par écrit, avec le salarié, les engagements auxquels elle souscrit s'il suit la formation et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

#### 5. Les dispositions financières

##### 5.1. *Employeur occupant moins de 10 salariés*

Les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, au financement des actions définies à l'article L. 950-1 du code du travail une contribution égale à 0,60 % du montant des rémunérations telles que définies par les dispositions légales versées pendant l'année en cours.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA-PL dans les conditions suivantes :

- à hauteur de 0,15 % au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- à hauteur du solde au titre du « plan de formation ».

### *5.2. Employeur occupant au moins 10 salariés*

Les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent consacrer tous les ans au financement des actions définies à l'article L. 950-1 du code du travail une contribution minimale définie à l'article L. 951-1 du code du travail.

A titre d'information, il est rappelé que cette contribution minimale est égale, au jour de la signature du présent accord, à 1,60 % du montant des rémunérations telles que définies par les dispositions légales versées pendant l'année en cours et est affectée à hauteur :

- de 0,20% au financement du congé individuel de formation ;
- de 0,50% au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- de 0,90 % au financement du plan de formation.

Les employeurs versent obligatoirement à l'OPCA-PL la part de la contribution dédiée aux contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi qu'au droit individuel à la formation.

Afin de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires relatives au taux et/ou à la répartition de la contribution minimale des employeurs, les partenaires sociaux prévoient une adaptation de plein droit du taux et de la répartition légale rappelés ci-dessus aux taux et répartition qui deviendraient applicables postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

### *5.3. Dispositions dérogatoires*

En tant que de besoin, il est précisé que les dispositions prévues aux articles 5.1 et 5.2 ne font pas échec à l'application des dispositions de l'article L. 951-1 (II, III) du code du travail concernant les employeurs occupant de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 951-1-II) et les employeurs, qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent, au titre d'une année, pour la première fois l'effectif de 10 salariés ou de 20 salariés (art. L. 951-1-III).

## **6. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

A titre d'information, les parties signataires rappellent la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales, géré par une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et dont la gestion opérationnelle a été déléguée à l'OPCA-PL sous la responsabilité de la présidence paritaire de ladite association.

La commission paritaire nationale de l'emploi fixera chaque année à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales les orientations, les priorités d'études et d'analyses. Elle examinera tous les ans les résultats des travaux confiés à l'observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications.

La CPNE, mandatée par la commission mixte paritaire, transmettra tous les éléments nécessaires pour mener à bien cette mission.

## **7. L'entretien professionnel**

### *7.1. Personnes concernées et objectifs*

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise dans les conditions définies par l'employeur.

Cet entretien a pour finalité :

- d'analyser la situation du salarié, en fonction des besoins de l'entreprise qui l'emploie ;
- de mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- 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 réglementaire, déontologique et économique) et de ses capacités d'évolution.

### *7.2. Mise en œuvre*

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié à une date fixée d'un commun accord.

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 évoqué à l'article 6 ci-dessus ;
- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié, et de l'entreprise dans laquelle il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer ses qualifications ;
- 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 ;
- les propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les instances représentatives du personnel sont informées sur l'organisation des entretiens dans l'entreprise.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués ; une copie en sera remise au salarié.

## **8. La validation des acquis de l'expérience**

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Elles s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif.

## 9. Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ou de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Ce passeport formation recense notamment :

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

## 10. L'information des salariés et des employeurs

Les parties signataires rappellent la mission d'information de l'OPCA-PL auprès des employeurs, des salariés et des organismes de formation, notamment s'agissant du contrat ou des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation ou encore sur des informations d'ordre général concernant les priorités définies par la branche professionnelle des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ou la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche.

## 11. L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

## 12. Dispositions finales

### 12.1. *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.

Pour les entreprises non adhérentes aux syndicats patronaux signataires, il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

### 12.2. *Force obligatoire*

Il est précisé que les dispositions du présent accord ont un caractère impératif et qu'il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés en application des dispositions de l'article L. 132-23 du code du travail.

### 12.3. *Dénonciation, révision*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

En outre, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord à partir de la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

(Suivent les signatures.)