

Accord professionnel
QUALITÉ DE L'EMPLOI DANS LES PROFESSIONS LIBÉRALES

ACCORD DU 9 JUILLET 2010
RELATIF À LA QUALITÉ DE L'EMPLOI
NOR : ASET1150262M

PRÉAMBULE

La raison d'être de l'entreprise libérale est d'apporter, aux personnes qui la sollicitent, le conseil, la prestation, le projet le plus en adéquation possible avec leurs besoins, leurs moyens, la réglementation nationale, européenne ou internationale, dans le respect de la déontologie et/ou des règles de bonnes pratiques en vigueur dans ces professions et du secret professionnel. La qualité de cette prestation de service, facteur d'équilibre indispensable de la société, garantie sociale tout aussi indispensable pour nos concitoyens, est incontestablement liée à la compétence des professionnels libéraux eux-mêmes et des salariés de l'entreprise libérale.

Du fait de la jurisprudence, le droit à l'employabilité devient un droit fondamental des salariés. Il se caractérise non seulement par le maintien de leur capacité à occuper un emploi, mais également par la nécessité d'accompagner ou de susciter des évolutions en matière de qualification et de qualité de l'emploi. La qualité de celui-ci étant entendue aussi bien par l'égalité des chances que par la recherche de mesures permettant un compromis entre les contraintes de la vie professionnelle et de la vie privée, ou de solutions aux évolutions et transformations d'origines diverses de l'emploi dans le secteur d'activités des professions libérales.

C'est pour répondre à ces aspects, parfois contradictoires, que les partenaires sociaux ont négocié cet accord-cadre interprofessionnel dans le secteur d'activités des professions libérales destiné à stimuler la négociation des branches du secteur en proposant les voies et moyens d'améliorer la qualité de l'emploi dans ledit secteur.

OBJET

En tenant compte de la spécificité des entreprises libérales, le présent accord a pour objet :

- de promouvoir la diversité ;
- d'améliorer et de garantir aux salariés du secteur d'activités l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et dans le déroulement de la carrière ;
- de permettre une meilleure prise en compte de certaines modalités d'organisation du temps de travail ;
- de prévoir des mesures propres à concilier vie familiale et vie professionnelle ;
- d'améliorer l'attractivité du secteur d'activités par le biais de mesures relatives à l'emploi des jeunes, l'emploi dans les âges médians et celui des seniors ;
- de proposer aux branches couvertes par le présent accord un schéma méthodologique précis en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

TITRE I^{ER}

ÉGALITÉ DES CHANCES ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les parties signataires du présent accord tiennent à préciser que l'égalité des chances et la possibilité, pour chacun, d'avoir une place dans la société, sont des principes fondamentaux. Elles entendent participer à l'application de ces principes dans le secteur d'activités des professions libérales.

A cet effet, elles demandent aux organisations professionnelles membres de l'UNAPL et, au-delà, aux branches professionnelles du champ de l'accord, de promouvoir l'égalité des chances et l'égalité professionnelle, aussi bien lors du recrutement que du déroulement de carrière, sans discrimination au sens du code du travail et du code pénal.

Par ailleurs, elles remarquent que la qualité des emplois offerts par les branches du secteur d'activités des professions libérales s'appuie sur l'assurance de trouver une qualification, à partir des formations dispensées, pour permettre l'accès aux divers métiers qu'elles proposent, et sur toutes les mesures accompagnant ces emplois que le présent accord vise à renforcer dans la diversité.

En conséquence, les parties signataires demandent aux branches couvertes par le présent accord d'utiliser tous les outils dont elles disposent (site Internet, bulletin télématique, revues professionnelles...) pour communiquer et informer, à la fois, sur les enjeux et les engagements du présent accord et sur le suivi des mesures mises en œuvre pour amé-

liorer la diversité, l'égalité des chances et l'égalité professionnelle dans le secteur d'activités. Elles leur demandent, en outre, de mettre en œuvre les dispositions sus mentionnées afin d'en assurer l'effectivité.

CHAPITRE I^{ER}

DIVERSITÉ

Les parties signataires demandent que les branches couvertes par le présent accord s'engagent à promouvoir la diversité en tant qu'approche dynamique des évolutions de la société française, dans son retentissement dans le secteur d'activités des professions libérales.

La promotion de la diversité s'effectue au moyen de politiques et de pratiques destinées à lutter contre les inégalités résultant des discriminations, ou à les prévenir lors du recrutement comme dans les évolutions de carrière.

A cet égard, les parties signataires demandent que les branches couvertes par le présent accord appuient cette démarche dans tous leurs actes sociaux.

Ces politiques et ces pratiques doivent conduire les entreprises à offrir à tous, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités d'accès à l'emploi, au déroulement de carrière et un parcours professionnel sans discrimination. Pour cela, les branches s'engageront, par voie d'accord, à mettre en place les outils propres à sensibiliser les entreprises à la diversité, à l'égalité des chances, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre la discrimination.

1. Réalisation d'un état des lieux

Les branches du champ du présent accord effectueront avant le 30 décembre 2011, sur les critères de la loi du 27 mai 2008, une action de diagnostic « diversité » afin de mesurer la réalité de la diversité au travers des pratiques des entreprises libérales qu'elles couvrent.

Cet état des lieux, établi au moyen d'un audit qualitatif et quantitatif doit permettre de cibler les actions à entreprendre, lesquelles comporteront, à partir d'indicateurs définis par la branche des objectifs chiffrés, pour améliorer la diversité dans l'entreprise et respecter les engagements pris par le présent accord. Pour cela, les branches pourront s'appuyer sur les travaux des observatoires : Observatoire prospectif des métiers et qualifications des professions libérales (OMPL) et Observatoire national des entreprises de professions libérales (ONE-PL) qui, par convention, ont décidé d'œuvrer en commun au bénéfice du secteur d'activités.

Dans le cadre des négociations triennales obligatoires, les branches feront un bilan des résultats obtenus et proposeront, selon que de besoin, des changements ou des infléchissements des indicateurs ou des objectifs.

2. Diversité et orientation professionnelle

Les branches couvertes par le présent accord devront prendre des mesures permettant d'améliorer la connaissance des emplois qu'elles offrent. A cet effet, elles utiliseront les fiches métiers réalisées par les services compétents de l'organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales (OPCA PL) qui sont téléchargeables sur le site de cet organisme, ou pourront en réaliser en complément à leur convenance. Toutes ces fiches seront régulièrement actualisées. Toutes les organisations créeront des liens télématiques entre leur site, si elles en ont un, et les sites de l'UNAPL et de l'OPCA PL.

Aux fins d'harmonisation et d'efficacité, si les branches réalisent des fiches qui leur sont propres, elles devront aussi être réalisées selon le format de celles éditées par l'OPCA PL pour être incluses, selon que de besoin, dans le répertoire général constitué par cet organisme.

La connaissance de ces emplois sera facilitée notamment par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation, de colloques et conférences, de participation à des salons ou des démarches spécialisées. Elle sera également facilitée par une offre de stages de connaissance des métiers diversifiés, proposés dans le secteur d'activité, notamment lors des stages de découverte professionnelle organisés avec les collègues.

A ce titre, est rappelée la charte signée entre l'UNAPL et l'éducation nationale, les points principaux contenus dans cette charte concernant :

- la correction des discriminations liées aux représentations sociales figées ;
- l'accueil des jeunes dans les entreprises libérales ;
- l'incitation et le soutien à la construction d'un projet professionnel.

Les branches s'appuieront sur son contenu pour développer leurs actions de communication notamment en les démultipliant au niveau territorial. Les offices régionaux d'information, de formation et de formalités des professions libérales (ORIFF-PL) implantés au sein des maisons des professions libérales (MPL), à l'initiative de l'UNAPL seront le lieu d'accueil décentralisé de ces actions.

Les branches devront également promouvoir les contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que le prévoit la charte de promotion des contrats de professionnalisation dont l'UNAPL est signataire. Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, seront informées des initiatives politiques en matière d'emploi et de formation.

3. Diversité dans le recrutement

Les parties signataires demandent que les branches couvertes par le présent accord s'engagent à promouvoir des politiques de recrutement assurant l'égal accès de chacun à l'emploi et l'intégration à l'entreprise de profils variés. Les

organisations ou les branches qui disposent de site Internet devront créer les liens qui permettent la connaissance des emplois offerts, notamment par leurs relais territoriaux, régionaux et départementaux.

A cette fin, la diversification des canaux de recrutement (service public de l'emploi, cabinets de recrutement, forums d'écoles, recrutement en ligne, candidatures spontanées, annonces presse...) sera encouragée. Le libellé des offres d'emploi ne comportera aucun des critères prohibés par la loi. De plus, des techniques spécifiques, tel le recrutement par simulation en milieu de travail, proposées dans la convention entre l'UNAPL, l'UNEDIC et l'ANPE, devront être organisées et mises en œuvre.

Les branches devront réaliser des outils de définition des emplois à destination des employeurs pour faciliter la diversité du recrutement dans les entreprises libérales. Les ORIFF-PL proposeront des formations à cette fonction.

4. Diversité et évolution professionnelle

Les branches couvertes par le présent accord, à partir des constats et recommandations formulées par les partenaires sociaux signataires, mettront en œuvre les mesures destinées à garantir l'égalité de traitement dans l'évolution de carrière. Elles devront, tout particulièrement, y veiller lors des différents entretiens au cours de la relation de travail. A cette fin, elles élaboreront un guide pour ces entretiens à partir des critères d'analyse spécifique proposés par l'UNAPL aux commissions nationales paritaires de l'emploi et de la formation professionnelles (CPNEFP) des branches.

En outre, eu égard au caractère essentiel que revêt la formation professionnelle dans l'évolution des qualifications et le déroulement de carrières, les branches couvertes par le présent accord définiront les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les profils des salariés étant divers, leurs capacités, compétences et souhaits seront définis grâce à divers dispositifs d'analyse de positionnement (entretiens individuels, bilans de compétences...). En fonction, pourront leur être proposées des formations allant des savoirs de base à l'acquisition de titres, de certificats de qualification ou diplômes reconnus dans les branches. Les dispositifs de formation, leur contenu et leurs objectifs seront définis lors de la négociation relative à l'application des termes de la loi du 24 novembre 2009.

Pour cela, les branches s'appuieront sur les travaux de l'OMPL, notamment sur les mesures traduisant les écarts entre groupes identifiables par ces travaux ; et elles proposeront des mesures destinées à corriger lesdits écarts. Les branches couvertes par le présent accord s'engagent à augmenter de 3 points sur les 5 ans à venir l'accès à la formation professionnelle des personnes les moins qualifiées et des personnels en position de retour à l'emploi. La description de ces mesures et le résultat de leur application fera l'objet d'un chapitre spécifique dans le rapport socio-économique de branche. Les indicateurs chiffrés de son contenu en permettront le suivi.

CHAPITRE II

EGALITÉ DES CHANCES

L'égalité des chances est la conséquence logique des principes fondamentaux de la République et de la citoyenneté qui en découle. Mais elle doit être notamment réaffirmée comme principe intangible et comme terreau de la dynamique sociale de progrès.

Conscientes de cela, les parties signataires demandent aux branches couvertes par le présent accord, lors des réunions de négociation de branche, de s'engager dans une démarche pour l'égalité des chances et de l'insertion professionnelle. Cette démarche devra être poursuivie dans le temps.

Pour mieux soutenir, en ce sens, l'insertion professionnelle, elles proposent quelques points forts destinés à la faciliter ; ainsi qu'une proposition destinée à faciliter l'emploi des personnes handicapées.

Les mesures favorisant l'insertion professionnelle, en général, et l'emploi des handicapés, en particulier, feront l'objet d'un chapitre du dossier socio-économique de branche. Le suivi en sera assuré grâce à des indicateurs chiffrés pertinents.

1. Sensibiliser les employeurs aux enjeux de la non-discrimination

Les parties signataires demandent que les branches professionnelles du champ du présent accord intègrent, dans le texte de leur convention collective nationale, un chapitre relatif au respect de la non-discrimination et de l'égalité des chances.

Ce chapitre devra rappeler les différents thèmes relatifs aux différents critères de discriminations (directes et indirectes) répertoriées dans le code du travail aux articles L. 1131-1 et suivants modifiés par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Notamment eu égard :

- au sexe ;
- à l'orientation sexuelle ;
- aux mœurs ;
- à l'âge ;
- à la situation de famille ou à la grossesse ;
- aux origines ;
- à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;
- aux opinions politiques ;

- aux activités syndicales, mutualistes ou politiques ;
- aux convictions religieuses ;
- à l'apparence physique ;
- au patronyme ;
- à l'état de santé ou au handicap.

2. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination

La promotion du principe de non-discrimination passe par :

- la lutte contre les représentations collectives et les préjugés qu'elles induisent sur la base des peurs et des stéréotypes ;
- le rappel des obligations en la matière ;
- l'utilisation de tous moyens de communication afin de faire connaître le contenu des engagements du présent accord et leur déclinaison dans les branches ; ainsi que les bonnes pratiques repérées dans les entreprises et les secteurs d'activités de quelque ordre qu'elles soient.

Pour cela, les branches devront :

- mobiliser les acteurs afin de lever les obstacles culturels et sociaux qui nuisent à la diversité ;
- identifier les freins à la diversité, les analyser et dégager les pistes d'amélioration ;
- proposer aux entreprises des fiches de recrutement fondées uniquement sur les compétences, les qualifications et les capacités professionnelles requises ; ainsi que des procédures d'évaluation et d'appréciation qui ne retiennent que des critères objectifs dans le cadre du suivi des parcours professionnels ;
- mesurer, par tranches quinquennales, le résultat de ces pratiques sur l'amélioration de la diversité. Pour cela, les branches pourront se faire accompagner par l'OMPL et des acteurs publics ou privés.

Elles devront, en outre, proposer les moyens :

- de promouvoir le principe de non-discrimination pour lutter contre la discrimination sous toutes ses formes, par tous moyens et à toutes les étapes de la relation de travail ;
- de s'assurer de l'absence de discrimination notamment au moment de l'embauche et au cours de l'exécution du contrat de travail.

3. Décider de mesures favorisant l'insertion professionnelle

Les branches devront, au cours du dialogue social qu'elles développent :

- faire de la lutte contre toutes les discriminations un objectif constant ;
- proposer toutes dispositions permettant d'améliorer la connaissance des emplois qu'elles offrent auprès de tous publics ;
- proposer, selon que de besoin, et en fonction des publics concernés, des mesures d'accompagnement adéquates, voire des mesures destinées à préparer et à favoriser l'embauche conséquente ;
- promouvoir, auprès de leurs adhérents, les contrats et périodes de professionnalisation notamment pour, respectivement, les jeunes et les personnels en seconde partie de carrière (au-delà de 45 ans) ou ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et/ou dans la même qualification ;
- soutenir lesdites actions par l'amélioration de leurs conditions de prise en charge en fonction des capacités financières des OPCA ;
- créer toutes mesures d'accompagnement pour les salariés en difficulté dans leur parcours professionnel ;
- plus généralement, assurer la formation professionnelle des salariés du secteur d'activités afin de sécuriser les parcours professionnels.

4. Embauche et absence de discrimination

Les emplois dans les professions libérales nécessitant généralement une formation spécifique à ces emplois, il est de la responsabilité des branches, afin d'éviter toute discrimination, de prévoir d'inclure dans leur convention collective nationale des mesures de mise à niveau ou de complément de formation (y compris sur les savoirs de base) avant la formation spécifique menant à une certification, un titre, ou un diplôme reconnu par la branche.

L'employeur est libre d'embaucher les personnes de son choix, en fonction de critères qui lui sont propres, s'ils n'entrent pas dans les caractères discriminants évoqués au second alinéa du point 1 ci-dessus. Il est de la responsabilité de l'employeur :

- de s'assurer des procédures d'orientation préalables suivies par le demandeur d'emploi ;
- de s'assurer que la personne possède les prérequis lui permettant de suivre le cursus de formation succédant à l'embauche ;
- de se rapprocher, si ce n'est pas le cas, de l'organisme de formation pour, éventuellement, faire procéder à des tests d'aptitude préalables à l'embauche ;
- l'embauche effectuée, de se rapprocher dans un délai raisonnable, à fixer par voie d'accord de branche, de l'organisme de formation et du tuteur, si ce n'est pas l'employeur lui-même, pour juger de la conformité de l'aptitude à la poursuite du certificat, ou titre, ou diplôme, objet du contrat ;

- de prendre toutes mesures propres à combler le (ou les) déficit(s) dépisté(s) par l'organisme de formation et/ou le tuteur éventuel, sauf le cas de fausse déclaration du postulant sur les prérequis nécessaires qui pourraient amener à la rupture immédiate du contrat de travail.

En cas d'embauche de personnel qualifié, l'employeur doit s'assurer de la qualification requise pour l'emploi concerné :

- soit sur présentation des certificats, titres ou diplômes, dûment reconnus par les branches ;
- soit du fait de leur reconnaissance nationale, ou par équivalence européenne ;
- soit sur présentation de la décision d'un jury de VAE (validation des acquis de l'expérience) validant les compétences requises pour l'emploi concerné.

5. Emploi des personnes handicapées

Les entreprises libérales ne sont généralement pas concernées par les mesures réglementaires destinées à faciliter l'emploi des personnes handicapées, en raison de la taille des entreprises. Cependant, nombre d'emplois offerts par les professions libérales peuvent être occupés par celles-ci, sous condition de possibilité d'aménagement (si nécessaire) des locaux, des horaires et d'adaptation des postes de travail.

Des aides importantes sont offertes aux entreprises qui embauchent ces personnels. L'UNAPL entend mettre en place une structure (notamment télématique) de rapprochement entre ces demandeurs d'emploi, leurs associations, les branches adhérentes à l'UNAPL et les entreprises en recherche de personnel. Cette structure pourra orienter directement les entreprises demanderesse vers les organismes d'aide à ces embauches.

Les parties signataires rappellent l'obligation triennale de négocier sur la mesure tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. En conséquence, elles demandent à toutes les branches relevant du champ de cet accord de faire figurer dans leur convention collective nationale un chapitre relatif à l'emploi de ces personnels et d'assurer un suivi de cet emploi par périodes triennales.

CHAPITRE III

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les parties signataires du présent accord s'engagent à promouvoir et assurer l'égalité professionnelle entre les sexes notamment pour :

- l'égalité d'accès aux emplois proposés dans le secteur d'activités des professions libérales ;
- l'égalité de rémunération ;
- l'accès à la formation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- l'accès à la promotion professionnelle et l'évolution des carrières.

En conséquence, elles demandent aux branches couvertes par le présent accord :

- de faire figurer, dans le texte de leur convention collective nationale, toutes mesures propres à assurer la réalisation de ces objectifs ;
- si nécessaire, de mettre en place toutes mesures destinées à favoriser, dans chacun des emplois considérés, l'accès du sexe le moins représenté.

Dans ces buts, les branches du champ du présent accord pourront solliciter l'appui de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales (OMPL) grâce à ses portraits statistiques et études prospectives.

Enfin, il leur est rappelé l'obligation triennale de négociation sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et sur les mesures de rattrapage salarial tendant à remédier aux inégalités constatées.

Dans le rapport socio-économique de branche, grâce à des indicateurs chiffrés pertinents, l'évolution de la correction de ces situations d'inégalités sera suivie et, selon que de besoin, de nouvelles mesures seront proposées.

1. Harmonisation de la répartition des sexes dans les emplois

Les parties signataires s'engagent à promouvoir, auprès des branches couvertes par le présent accord, la nécessité de mettre en œuvre des mesures destinées à équilibrer, dans les classifications des emplois, la répartition des sexes. Ce rééquilibrage ne peut intervenir valablement que par une information précoce des jeunes, autant que possible dès le collège, sur les possibilités d'emploi dans les professions libérales, indépendamment de toute caractéristique sexuée desdits emplois que l'on peut constater.

En particulier, l'UNAPL s'engage, dans le cadre du partenariat qu'elle a établi avec l'éducation nationale, dans toutes les interventions qu'elle peut être amenée à effectuer dans les collèges, lycées, facultés, salons et manifestations diverses, à développer ces éléments d'égalité d'accès aux emplois, quel que soit le sexe. Sur son site internet, sur ceux des ORIFF-PL, créés ou en cours de création, des liens entre ces sites et ceux de l'éducation nationale seront systématisés.

2. Egalité de rémunération

Les parties signataires rappellent le principe « à travail égal, salaire égal ».

A cette fin, elles engagent les branches couvertes par le présent accord à définir, par voie conventionnelle, des critères d'évaluation de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, notamment à partir des mesures des écarts constatés dans les études de l'OMPL.

Ces constats établis, pour atteindre l'égalité salariale dans une période maximale de 3 ans, elles leur demandent de déterminer les mesures permettant la réduction de ces écarts.

De même, sera étudié et suivi l'accès des femmes à la promotion professionnelle.

Chacune des branches couvertes par le présent accord doit, dans le rapport socio-économique annuel qui incombe à la partie employeur, prévoir un chapitre sur l'analyse des données et le suivi des mesures prises en ce sens, et sur la pertinence des critères retenus et l'évaluation de leur intérêt.

3. Accès à la formation professionnelle

La compétence du professionnel libéral et de ses salariés étant la clef de voûte de la compétitivité de l'entreprise libérale et de sa pérennité, les parties signataires entendent promouvoir l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés, quel que soit leur âge, leur sexe, leur qualification, ou leur niveau de formation.

Le contenu de ces moyens d'accès sera précisé lors de la négociation sur l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales, remanié en fonction des termes de la loi du 24 novembre 2009.

Les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les professions libérales (OMPL) devront assurer un suivi de l'accès à la formation professionnelle selon les publics évoqués au 1^{er} alinéa ci-dessus. Des critères de ce suivi devront être déterminés : leur évolution fera l'objet d'une surveillance continue annuelle et pluri-annuelle, qui permettra aux branches d'adapter leur politique d'accès à la formation. Ces critères seront évalués périodiquement et, le cas échéant, seront infléchis ou remplacés.

De la même manière, l'observatoire assurera le suivi de l'effet des actions de formation sur l'évolution des classifications des personnels. Les données, ainsi fournies par l'observatoire aux branches, leur permettront de prendre les mesures nécessaires à mieux assurer l'égalité professionnelle et la promotion des personnels.

L'accès à la formation professionnelle pouvant être obéré par une insuffisance des savoirs de base, les parties signataires demandent que le dispositif de financement de ces derniers, proposé par l'OPCA PL, soit intégré dans le texte des conventions collectives nationales des branches relevant du présent accord et fasse l'objet d'une information de celles-ci à leurs adhérents.

4. Incidence des congés

Conformément aux articles pertinents de la section 1 du chapitre V du titre II du livre II de la partie I du code du travail, les branches couvertes par le présent accord devront veiller à ce que les périodes d'absence pour congés de maternité, d'adoption, de présence parentale, pour congé parental d'éducation, ou de soutien familial à des personnes en perte d'autonomie soient sans incidence sur la rémunération et le déroulement de carrière des personnels.

5. Retour à l'emploi après une période d'inactivité

En plus des cas prévus par les textes réglementaires ou conventionnels, pour les salarié(e)s ayant interrompu leur activité pour une période minimale de 12 mois consécutifs, les parties signataires du présent accord demandent que, lors d'un entretien individuel qui devra avoir lieu, autant que faire se peut, avant la date prévue pour la reprise du travail, ou dans les 3 mois suivant la reprise, soient mis en place un bilan de compétences, ou une action de formation ciblée prioritairement sur le plan de formation. La mise en œuvre de l'un ou l'autre de ces dispositifs devra intervenir dans les 12 mois suivant la reprise de l'activité.

TITRE II

TEMPS DE TRAVAIL

Dans le secteur d'activité des professions libérales, du fait de la taille des entreprises, de la volonté de qualité dans les relations humaines préconisées par les organisations patronales rattachées à l'UNAPL, certaines solutions pragmatiques répondant aux aspirations des salariés et aux nécessités du service ont pu être trouvées. Elles sont déclinées dans le présent titre.

A travers celui-ci, les parties signataires entendent permettre la prise en compte de certaines modalités d'organisation du temps de travail dans les entreprises libérales, le temps de travail devant être considéré comme une composante de la qualité de l'emploi.

Les dispositions du présent titre ne remettent pas en cause la validité des accords d'aménagement du temps de travail conclus antérieurement dans les branches relevant du présent accord.

CHAPITRE I^{ER}

AMÉNAGEMENT DE LA DURÉE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL

Nonobstant l'obligation des entreprises libérales de répondre aux exigences de service au public, les parties signataires conviennent de proposer des pistes d'aménagement de la relation de travail permettant de satisfaire, à la fois aux contraintes des travaux à effectuer au cours de ladite relation, et à celles de la vie quotidienne des salariés.

1. Aménagement de la durée du travail

Afin de faciliter l'exercice professionnel des salariés ayant des enfants en bas âge, en âge scolaire ou handicapés, ou ascendants en perte d'autonomie, tout en maintenant le principe de l'horaire collectif de travail, les branches des professions libérales proposeront, autant que possible, des négociations sur les modalités d'aménagement des horaires de travail, notamment en prévoyant des plages horaires fixes et variables en tenant compte des horaires des structures d'accueil des enfants, des contraintes liées à la maladie ou au handicap des enfants, ou des ascendants, ou à celles liées à la monoparentalité.

2. Interruption du travail pendant la journée

Quelle que soit la durée du travail prévue au contrat, il ne peut y avoir qu'une interruption de travail par jour. Son amplitude est à définir par les branches, notamment, eu égard aux caractéristiques de chacun des emplois et du service à rendre au public.

CHAPITRE II

ANNUALISATION

L'annualisation du temps de travail est un des moyens susceptibles de favoriser la gestion de l'activité dans le secteur des professions libérales, tout en tenant compte des aménagements prévus ci-dessus. En conséquence, les parties signataires demandent aux branches couvertes par le présent accord, si elles décident de mettre en place, par voie conventionnelle conformément aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail, une possibilité de gestion annualisée du temps de travail, de tenir compte des contraintes parentales en matière de rythmes scolaires et d'accompagnement des enfants ou ascendants en situation de handicap reconnu ou de perte d'autonomie constatée. Cette annualisation sera accompagnée d'un lissage de la rémunération.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Les parties signataires entendent structurer ce mode d'exécution du travail, rappeler certaines obligations légales en la matière et apporter des garanties aux salariés occupés à temps partiel, en compensation de la souplesse que ce mode d'organisation apporte à l'employeur, alors même que travailler à temps partiel peut s'avérer être un choix du salarié.

1. Droits des salariés à temps partiel

En conformité avec les articles L. 3123-9 à L. 3123-13 du code du travail, les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs de travail. Ce principe s'applique à tous les salariés à temps partiel, quel que soit le mode de répartition de la durée du travail (sur la semaine, le mois ou l'année).

Il se traduit notamment par le bénéfice intégral des avantages non financiers liés principalement à l'ancienneté, et par la proratisation, sauf disposition plus favorable, pour les avantages financiers liés au temps de travail.

Les parties signataires du présent accord rappellent en outre que, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet. Il en est de même pour le calcul des congés payés.

2. Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel

Les évolutions de l'activité de l'entreprise libérale, ou les souhaits des salariés, peuvent nécessiter d'envisager une modification de la durée contractuelle de travail initialement prévue entre l'employeur et le salarié.

Les parties signataires engagent les branches relevant du présent accord à promouvoir le passage du temps partiel au temps complet et inversement.

Pour cela, les branches du secteur d'activités des professions libérales doivent prévoir, même si leurs conventions collectives nationales n'ont pas organisé ces passages, que par accord entre employeur et salarié, matérialisé par un échange d'écrits, le personnel bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet peut demander à bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel et inversement, conformément aux articles L. 3123-2 à L. 3123-7 du code du travail.

La partie au contrat de travail sollicitant le passage d'un temps complet à un temps partiel, ou le passage d'un temps partiel à un temps complet doit formuler sa demande par LRAR.

La partie sollicitée doit apporter sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de l'envoi de la LRAR.

L'absence de réponse du salarié équivaut à un refus.

Si la demande est acceptée, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant à ce contrat.

Lorsque la demande émane du salarié et fait l'objet d'un refus de l'employeur, ce dernier doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Lorsque la demande émane de l'employeur, celui-ci informe le salarié que son refus ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'un motif de rupture du contrat de travail.

Quel que soit l'auteur de la demande, en l'absence d'institution représentative du personnel, l'inspecteur du travail est informé de la mise en œuvre du temps partiel dans l'entreprise.

En cas de libération ou création d'un emploi à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauche sur l'emploi libéré ou créé.

3. Fixation de normes de durée du travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est défini par dérogation à la durée du travail à temps complet dans les conditions légales.

Afin de donner du sens à ce mode d'exécution du travail, de fidéliser les salariés et de lutter contre la précarité des emplois, les branches couvertes par le présent accord engageront des négociations portant sur la détermination d'une durée minimale de travail à inscrire au contrat de travail, en tenant compte notamment des spécificités éventuelles de leurs emplois et des caractéristiques de leur activité.

Cette négociation devra intervenir dans un délai de 6 mois à compter de la date de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement écrit et fixe notamment les modalités de répartition de l'horaire dans le cadre de la semaine ou du mois.

En cas de modification de la répartition de la durée du travail, un délai de prévenance, fixé par branche, doit être respecté par l'employeur afin notamment de permettre au salarié de prendre les dispositions requises et induites par cette modification.

En cas de réduction du délai légal de prévenance de 7 jours les branches négocieront les modalités d'attribution de contreparties.

4. Rémunération des salariés à temps partiel

Sauf accord de branche fixant d'autres normes plus favorables aux salariés :

Salaires de base : conformément au principe de proportionnalité énoncé à l'article L. 3123-10 du code du travail, dans toutes les conventions collectives nationales des professions du champ du présent accord, à qualification égale, le salaire de base des salariés à temps partiel ne peut être calculé sur une base horaire inférieure à celle des salariés à temps complet occupant un emploi équivalent.

Avantages financiers : conformément au principe d'égalité de traitement, le paiement d'une prime ne peut être subordonné au fait d'occuper un emploi à temps plein. Les primes dont peuvent bénéficier les salariés à temps partiel sont calculées *pro rata temporis* du temps de travail prévu au contrat pour des emplois équivalents.

Heures complémentaires : en application de l'article L. 3123-18 du code du travail, les branches relevant du champ de l'accord peuvent fixer à 1/3 de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires. En tout état de cause, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié sous contrat de travail à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

L'accord de branche précise que la possibilité de réalisation d'heures complémentaires prévue au contrat de travail ne saurait interdire à un salarié l'accès à un autre emploi à temps partiel. Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de 10 % dès la première heure. Les heures réalisées au-delà du 1/10 de la durée prévue au contrat sont majorées de 25 %. La réalisation régulière d'heures complémentaires sur 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, entraîne la réévaluation de la durée du travail inscrite au contrat dans les conditions fixées par l'article L. 3123-15 du code du travail. La réalisation régulière d'heures complémentaires sur une année (date anniversaire du contrat) entraîne la réévaluation de la durée de travail inscrite au contrat sur la moyenne des heures totales effectuées dans l'année considérée.

5. Cotisations de retraite complémentaire

Les branches couvertes par le présent accord peuvent décider, par voie conventionnelle, la prise en charge totale ou partielle, par les employeurs, et/ou les salariés, de cotisations retraite à taux plein pour les salariés à temps partiel.

Le salarié à temps complet décidant de travailler à temps partiel peut continuer à cotiser au taux prévu pour le temps complet, pendant 5 ans après le changement d'horaire.

6. Accès au dispositif d'épargne salariale ES PL

Les branches couvertes par le présent accord précisent, dans leurs conventions collectives, que les salariés à temps partiel ont accès au même titre que les salariés à temps complet au dispositif d'épargne salariale ES PL, négocié entre l'UNAPL et les syndicats de salariés représentatifs au plan national, lorsqu'il est mis en place par un employeur.

Les parties signataires demandent aux branches couvertes par le présent accord d'envisager la mise en place de dispositifs permettant, en complément des accords interprofessionnels régissant ce plan d'épargne salariale, de faciliter sa diffusion, notamment aux salariés à temps partiel.

7. Bénéfice des avantages sociaux complémentaires (titres restaurant, CESU, etc.)

Les parties signataires rappellent l'existence d'avantages sociaux complémentaires et que l'UNAPL a signé des conventions permettant l'accès des membres de ses organisations adhérentes à divers accessoires de salaire bénéficiant d'avantages sociaux (par exemple : épargne salariale, CESU préfinancé...).

Lorsque des accords de branche ont prévu cet accès, pour les salariés dépendant de leur champ, ils doivent aussi prévoir les modalités de cet accès aux salariés à temps partiel.

8. Accès des salariés à temps partiel à la formation professionnelle

La formation professionnelle étant la clef du développement et du maintien des compétences des salariés, au même titre que celle de l'employeur, pour la compétitivité des entreprises libérales, les parties signataires demandent aux branches couvertes par le présent accord de s'engager à fixer, dans le texte de leur convention collective, les modalités d'accès des salariés à temps partiel à la formation professionnelle et les moyens d'information et de communication qu'ils mettent en œuvre pour la développer. Ces modalités couvrent la formation aussi bien pendant que hors temps de travail.

Pour faciliter la demande de formation des salariés à temps partiel et en dérogation au principe de non-discrimination, dans le cas de formation hors temps de travail des salariés à temps partiel, les branches inscrivent dans leurs textes conventionnels une majoration de 10 % du montant de l'allocation de formation hors temps de travail.

Afin de leur assurer une durée de formation interne suffisante, la durée de travail hebdomadaire fixée dans le contrat des salariés à temps partiel, suivant une formation certifiante ou diplômante, ne peut être inférieure à 16 heures. Elle ne peut atteindre, heures complémentaires comprises, la durée de travail à temps complet.

9. Cas particulier des salariés à employeurs multiples

L'UNAPL et ses organisations adhérentes, conscientes que certaines catégories de personnel peuvent avoir nécessité à travailler pour plusieurs employeurs, s'engagent à faire préciser dans le texte des conventions collectives nationales des branches du secteur d'activités, les conditions d'emploi de ces salariés :

- fixation de la durée du travail ;
- capacité d'effectuer d'éventuelles heures complémentaires ;
- accès à la formation professionnelle continue ;
- éventuellement, accès aux savoirs de base.

Dans le cas où un salarié bénéficie de plusieurs contrats de travail à temps partiel pour divers employeurs, les parties signataires du présent accord conviennent, pour éviter tout conflit éventuel en cas de demande de réalisation d'heures complémentaires, que le salarié est en droit de refuser d'accomplir des heures complémentaires dès lors qu'elles ne sont pas compatibles avec une période d'activité fixée chez un autre employeur. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

TITRE III

CONCILIATION VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

La mise en œuvre, au sein du secteur d'activité des professions libérales, d'instruments efficaces de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés est de nature à assurer son attractivité, à fidéliser les compétences et à promouvoir le principe d'égalité professionnelle.

CHAPITRE I^{ER}

PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITÉ

1. Congé de maternité

Les parties signataires rappellent que la grossesse et la maternité ne peuvent, conformément à la législation en vigueur (art. L. 1225-1 et suivants du code du travail), constituer des obstacles dans la carrière de la salariée.

Outre cette protection légale, les parties signataires demandent aux branches relevant du champ de l'accord d'engager des négociations sur des garanties complémentaires à celles instituées légalement.

Sans prétendre à l'exhaustivité, ces négociations pourront notamment porter sur :

- la situation de la salariée dans les 3 mois précédant son départ en congé de maternité (réduction de la charge de travail, aménagement et réduction des horaires de travail, remplacement dans un délai utile permettant la transmission des dossiers...);
- la possibilité de prévoir un allongement conventionnel de la durée du congé de maternité ;
- la situation de la salariée après son retour de congé maternité (mécanismes permettant l'accès aux mêmes augmentations que les autres salariés, entretien pour apprécier notamment la nécessité de réaliser des formations...).

2. Congé de paternité

Les parties signataires entendent placer les salariés, pères, dans les meilleures conditions pour l'accueil de leurs futurs enfants.

En conséquence, elles demandent aux branches relevant du champ de l'accord d'engager des négociations portant notamment sur la rémunération du salarié pendant le congé de paternité.

3. Congé parental d'éducation

Les parties signataires souhaitent ne pas pénaliser les salariés qui, pour un temps donné, suspendent ou aménagent leur activité professionnelle pour exercer leurs responsabilités familiales dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

Par conséquent, les parties signataires demandent aux branches relevant du champ de l'accord de négocier notamment sur :

- l'amélioration des droits à la retraite complémentaire pour les salariés en congé parental d'éducation ;
- l'amélioration des droits à la couverture sociale pour les salariés en congé parental d'éducation (prise en charge du coût de la mutuelle...).

CHAPITRE II

TEMPS PARTIEL TEMPORAIRE

La parentalité peut nécessiter, de manière ponctuelle, un rééquilibrage des temps de vie professionnelle et personnelle.

Pour ce faire, en présence d'un motif impérieux inhérent à cette parentalité, le salarié peut solliciter le passage d'un temps plein à un temps partiel. Sa rémunération est réduite au prorata du temps de travail effectué et sa charge de travail est adaptée en conséquence. A la fin de la période convenue, le salarié retrouve de plein droit son poste et sa rémunération initiale.

Les parties signataires laissent aux branches la capacité d'engager des négociations sur la création pour le salarié d'un droit à l'obtention de ce temps partiel temporaire.

Elles en négocieront les modalités de mise en œuvre, notamment :

- le délai minimum de prévenance à respecter par le salarié pour solliciter l'employeur en vue de son passage à temps partiel ;
- les modalités d'information sur les raisons qui justifient l'exercice de ce droit ;
- les modalités d'expression des souhaits du salarié sur la nouvelle durée du travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et la durée de la période donnant lieu à la réduction du temps de travail.

CHAPITRE III

EXÉCUTION DE LA PRESTATION DE TRAVAIL ET CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

Outre les modalités d'aménagement du temps de travail prévues au titre II du présent accord, de nombreuses mesures peuvent utilement œuvrer pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée du salarié.

Par conséquent, les parties signataires demandent aux branches relevant du champ de l'accord d'engager des négociations notamment sur :

- l'adoption de mesures en faveur des familles monoparentales (autorisation d'absences rémunérées spécifiques, modalités spécifiques d'organisation du travail en cas de garde alternée...);
- la fixation de règles de fonctionnement de l'activité compatibles avec les impératifs de la vie personnelle (limitation d'activités tôt le matin ou tard le soir...);
- l'octroi d'aides financières. Les parties signataires rappellent que l'UNAPL a signé une convention permettant l'accès au dispositif de CESU et demandent aux branches relevant du présent accord de le promouvoir et de le généraliser.

Le rapport socio-économique annuel de la branche comportera une présentation des meilleures pratiques identifiées en la matière et une évaluation de la mise en pratique des décisions de la branche.

TITRE IV

EMPLOI

Les parties signataires du présent accord entendent exprimer que les emplois offerts dans le secteur d'activités peuvent être pourvus de diverses manières :

- soit à partir de certificats, titres ou diplômes reconnus ;
- soit à partir des formations en alternance ;
- soit par la mise en œuvre de dispositifs de VAE.

Elles entendent, en outre, exprimer que l'emploi dans le secteur étant intimement lié à la formation professionnelle, tous les points en référence à celle-ci seront précisés dans un accord interprofessionnel à venir sur ce thème en application, notamment, du contenu de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle du 24 novembre 2009.

CHAPITRE I^{ER}

DES SOLUTIONS AUX DIFFICULTÉS

Si les professions libérales sont un vivier d'emplois qualifiants, elles ne sont pas à l'abri notamment d'aléas économiques. Les partenaires sociaux du secteur d'activités se sont, en conséquence, attachés à apporter des solutions pragmatiques aux difficultés rencontrées par les entreprises libérales et leurs salariés, du fait de baisse d'activité, de restructurations ou de changements de la réglementation.

Les actions demandent à être poursuivies et renforcées notamment par :

- l'utilisation de la formation professionnelle :
 - en substitution à l'indemnisation ;
 - en préparation aux éventuelles reconversions des salariés des secteurs en tension ou en évolution ;
- la limitation du recours aux emplois précaires ;
- l'ouverture des emplois du secteur d'activités aux demandeurs d'emploi.

Néanmoins, la recherche de ces solutions pragmatiques, voire leur approfondissement ou amplification, ne saurait occulter que l'emploi dans les entreprises libérales bénéficie globalement, sur plusieurs décennies, d'une croissance constante.

Les chapitres suivants entendent, à partir de l'acquis qualitatif des emplois du secteur, proposer aux branches qui le constituent des pistes d'évolution des emplois et des carrières allant dans le sens de l'amélioration de la qualité de l'emploi et, plus généralement, de l'attractivité du secteur.

Le développement des compétences des salariés concourt également au maintien et à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et de la situation de l'emploi. Les modes d'organisation du travail ont un rôle déterminant dans ces domaines.

CHAPITRE II

EMPLOI DES JEUNES

1. Reconnaissance de qualification

D'une manière générale, et en particulier s'agissant des jeunes salariés de moins de 26 ans embauchés dans le secteur des professions libérales, lorsque ces derniers peuvent justifier d'un titre ou diplôme reconnu, ils doivent être intégrés dans l'emploi correspondant à ce diplôme ou ce titre au niveau reconnu, pour ce titre ou diplôme, par l'accord salarial en vigueur dans la branche concernée.

Outre cette reconnaissance, les parties signataires du présent accord demandent, aux branches du secteur d'activités des professions libérales, de prévoir des listes d'équivalences de titres ou diplômes afin de clarifier les niveaux d'entrée en emploi et, secondairement, les filières de profils de carrière.

2. Formation en alternance

La plupart des formations menant aux emplois du secteur d'activités ont été créées par et pour les différentes branches. Les parties signataires entendent exprimer, dans le présent accord, la valeur du système de formation en alternance pour accéder à ces emplois ; que cette formation soit faite par la voie de l'apprentissage ou de la professionnalisation.

Elles demandent que les branches couvertes par le présent accord interprofessionnel structurent, par voie d'accord conventionnel :

- l'accès aux qualifications qu'elles reconnaissent ;
- le contenu et le déroulement de la formation ;
- le niveau d'intégration dans la grille des qualifications après obtention du certificat, ou titre, objet de la formation ;
- les modalités pour ces salariés d'être accompagnés par un tuteur.

La rémunération des salariés de moins de 26 ans, titulaires d'un diplôme correspondant à un niveau 3 ou équivalent, bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à défaut de dispositions d'une convention collective nationale de branche fixant un salaire minimal supérieur, ne peut être inférieure à la rémunération conventionnelle de la branche considérée et à 90 % du Smic.

Pour les salariés de moins de 26 ans et de niveau inférieur, la rémunération est fixée par la convention collective de branche.

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

La rémunération des salariés d'au moins 26 ans, bénéficiaires des contrat ou action précités, est fixée, sous réserve de la rémunération plancher que représente le Smic, à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective nationale de branche.

Par ailleurs, afin de renforcer l'attractivité du secteur des professions libérales, les parties signataires demandent aux branches relevant du présent accord de porter une attention particulière sur la situation des jeunes salariés qui débutent une activité professionnelle. Les branches pourront, par exemple, envisager la mise en place d'une indemnité destinée à compenser les frais liés au démarrage de l'activité, tel que l'achat d'une tenue vestimentaire.

CHAPITRE III

EMPLOI DANS LES ÂGES MÉDIANS

La qualité de l'emploi dans les âges médians (généralement entendus entre 26 et 45 ans) de la vie professionnelle des salariés des professions libérales passe par deux points principaux :

- l'attractivité des emplois ;
- l'assurance de progression de carrière.

1. Attractivité des emplois

1.1 Attractivité dans la branche professionnelle

Afin que le salarié trouve intérêt à rester dans les entreprises libérales, les parties signataires du présent accord demandent aux branches du secteur de proposer, par voie d'accord, les moyens de susciter cet intérêt en s'appuyant notamment sur les propositions des titres précédents en rappelant que la rémunération est un des premiers facteurs d'attractivité des emplois.

A cet égard, les parties signataires rappellent l'importance du respect de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires.

1.2. Attractivité de l'entreprise

Indépendamment des propositions que peut avancer une branche, les parties signataires du présent accord demandent aux entreprises libérales, pour maintenir leurs salariés dans l'emploi, de développer une politique attractive portant sur divers points : rémunérations, formation professionnelle tout au long de la vie, reconnaissance des qualifications nouvellement acquises, avantages sociaux complémentaires.

1.3. Attractivité du secteur d'activités

Dans le cadre des mobilités professionnelles croissantes et pour maintenir l'attractivité du secteur d'activités, les parties signataires demandent, aux branches relevant du présent accord, de prévoir, dans le texte de leur convention collective nationale, la définition d'emplois à vocation transversale, sur l'ensemble du secteur ou dans une des familles classiques des professions libérales (droit, santé, technique et cadre de vie).

2. Assurance de progression de carrière

Les emplois du secteur d'activités, étant, généralement, défini par une qualification, les parties signataires, demandent, aux branches du champ du présent accord, d'étudier et de mettre en œuvre systématiquement un (ou des) dispositif(s) d'évolution de ces emplois, de telle sorte que le salarié puisse progresser au moins d'un niveau de qualification au cours de sa carrière.

CHAPITRE IV

EMPLOI DES SENIORS

Les parties signataires entendent favoriser l'emploi des seniors dans les entreprises libérales.

Elles demandent aux branches couvertes par le présent accord d'être particulièrement vigilantes dans leurs négociations sur :

- le recrutement de salariés âgés ;
- l'évolution des carrières ;
- les conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- l'accès à la formation ;
- les fins de carrière ;
- la transmission des savoirs.

Pour ce faire, les parties signataires demandent aux branches couvertes par le présent accord de :

1. Promouvoir des entretiens professionnels spécifiques

L'accord interprofessionnel du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des entreprises libérales a prévu, en son titre VI, la nécessité et le contenu d'un entretien professionnel.

Lors de la 45^e et de la 55^e année du salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le contenu de cet entretien doit être approfondi dans le sens des objectifs du salarié, de ses motivations, de son évolution de carrière, passée ou future, en fonction des besoins et objectifs de l'entreprise libérale au moment d'aborder une seconde partie de vie professionnelle ou aux approches de la fin de celle-ci.

2. Faciliter l'aménagement du temps de travail en fin de carrière

En fin de carrière, nombre de salariés souhaitent travailler moins, tout en étant encore en activité. Les modalités de travail à temps partiel, ou de passage du temps complet au temps partiel, sont évoqués plus haut, dans le chapitre III du titre II intitulé « Dispositions relatives au travail à temps partiel ». Les branches couvertes par le présent accord utiliseront son contenu pour introduire dans leurs accords de branche les dispositions permettant l'effectivité de ce passage dans les meilleures conditions pour le salarié comme pour l'entreprise.

3. Valoriser le tutorat

Les savoirs et savoir-faire des salariés en fin de carrière ne doivent pas être perdus et peuvent être mobilisés pour la formation des personnels plus jeunes par le tutorat.

De ce fait, les branches couvertes par le présent accord négocieront les modalités de mise en œuvre du tutorat des seniors au bénéfice des plus jeunes, notamment au regard des dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Les parties signataires entendent valoriser la fonction tutorale. A ce titre, le présent accord instaure une gratification mensuelle forfaitaire, versée au tuteur pendant la durée d'exercice de sa fonction tutorale, dont le montant minimum est égal à cinq fois la valeur du Smic horaire.

Les branches veilleront à ce que les tuteurs disposent du temps nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment dans l'organisation de leur temps de travail.

De plus, les branches professionnelles sont invitées à envisager la mise en place d'un dispositif incitatif de développement du tutorat par le biais d'une dispense partielle d'activité pour le tuteur, en compensation de la nouvelle mission exercée dans l'entreprise. Une telle mesure devra s'accompagner du maintien intégral de la rémunération du salarié devenu tuteur, y compris lors de la formation tutorale si celle-ci a lieu lors du temps de travail.

Dans le cadre de la négociation de branche, les parties pourront envisager la mise en place d'une autre mesure d'incitation au moins équivalente au maintien intégral de la rémunération.

Avec le soutien des OPCA, les parties signataires s'engagent à former à la fonction tutorale les salariés en fin de carrière, volontaires. Dans le cas où cette formation a lieu hors temps de travail, ils percevront une allocation majorée de 10 %.

4. Mobiliser le service public de l'emploi

La convention signée entre l'UNAPL, l'ANPE, l'UNEDIC et le GARP couvre l'ensemble des organisations adhérentes à l'UNAPL. Les parties signataires demandent que, conformément au contenu de cette convention, le nouveau service public de l'emploi (Pôle emploi) draine vers les professions libérales les seniors demandeurs d'emploi en utilisant notamment les moyens décrits dans la convention : plate-forme de vocation, recrutement par simulation, évaluation en milieu de travail préalable au recrutement.

5. Aménager les conditions de travail

Les parties signataires demandent aux branches couvertes par le présent accord d'engager des négociations sur des possibilités d'aménagement des conditions de travail des salariés seniors à partir de 55 ans, en fonction des différents emplois qu'elles reconnaissent dans leurs accords collectifs, en utilisant notamment les possibilités de développement du tutorat ainsi qu'éventuellement les aménagements de la durée quotidienne des travail tels qu'énoncés au chapitre I^{er} du titre II du présent accord.

6. Promouvoir la formation professionnelle

Les parties signataires considèrent que les salariés seniors sont les mieux à même de présenter les capacités, les modalités et les avantages de la formation professionnelle aux autres salariés et de permettre leur appropriation par ces derniers.

Pour cela, elles proposeront dans l'accord relatif à la formation professionnelle, destiné à actualiser du 25 février 2005 en fonction de la loi du 24 novembre 2009, un dispositif structurant ces capacités pour des seniors volontaires.

7. Suivi de l'emploi des seniors

Les parties signataires demandent aux branches couvertes par le présent accord de se doter, avec le soutien de l'OMPL, d'outils statistiques pour assurer le suivi de l'emploi des seniors.

En conséquence, les branches relevant du champ de l'accord prévoient un chapitre spécifique sur le suivi de l'évolution de l'emploi des seniors (au-delà de la 45^e année) dans le rapport socio-économique annuel qu'elles rédigent. Cela dans le but de fixer, tant au niveau des branches que du secteur d'activités, des objectifs chiffrés de maintien de ces salariés dans l'emploi et de progression de celui-ci selon un taux cible de 3 % par an.

CHAPITRE V

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance que revêt la mise en place d'une démarche permettant aux différents acteurs d'une branche d'accompagner le parcours professionnel des salariés à travers une vision prospective à moyen et long terme des besoins en termes de compétences et de qualifications, pour une meilleure employabilité et une meilleure sécurisation des parcours professionnels.

Cette démarche paritaire doit permettre la mise en place d'outils et dispositions d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences. Il peut s'agir de dispositifs tels que les entretiens professionnels, les bilans de compétences...

La GPEC est un des éléments qui doit donner la possibilité aux salariés des branches d'accéder à des changements de poste, à la promotion professionnelle, à de nouveaux métiers, par l'information sur les évolutions de l'emploi et des métiers, l'anticipation et la professionnalisation.

Les parties signataires considèrent que la démarche initiée par les branches doit permettre d'éclairer les entreprises et les salariés sur les évolutions prévisionnelles de l'environnement économique, technologique et juridique susceptibles de les impacter.

A travers ces éléments, il convient par ailleurs d'analyser leurs conséquences en termes d'emplois, de compétences et de qualifications.

Cet éclairage pourra notamment être fait sur la base d'études sectorielles, par métiers ou segments de métiers, dans les branches relevant du présent accord.

Ainsi, la démarche sera réalisée à partir d'études prospectives permettant de décrire les évolutions majeures des métiers à moyen et long terme. Une typologie des métiers selon leurs caractéristiques peut ainsi être établie au niveau des branches professionnelles.

La grande majorité des entreprises libérales ne sont pas obligées, en raison de la taille des entreprises, de négocier sur la gestion de l'emploi et des compétences ; aussi, les parties signataires entendent donner aux branches relevant du présent accord un schéma méthodologique leur permettant d'engager la négociation de la GPEC, conformément à l'article L. 2241-4 du code du travail. Cette démarche est destinée à consolider l'emploi et à préparer toutes les évolutions, notamment réglementaires, organisationnelles, technologiques, susceptibles de l'influencer.

1. Conditions de mise en œuvre

Connaissance des évolutions de l'emploi et des mutations technologiques

Les partenaires sociaux de la branche doivent s'appuyer sur des informations susceptibles d'éclairer leurs choix. L'observatoire prospectif des métiers et qualifications des professions libérales (OMPL), par ses portraits statistiques de branche, est un élément indispensable d'apport d'informations ; par ses études, il devra être en mesure de fournir des outils méthodologiques transférables à l'ensemble des branches. Mais les informations doivent être aussi recherchées auprès de tous les détenteurs de données.

Acteurs de la démarche

La définition et le pilotage de cette démarche s'appuient sur les contributions des instances paritaires des branches professionnelles, en fonction de leur objet respectif, notamment :

- les commissions paritaires de la convention collective nationale (CPCCN) ;
- les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation (CPNEFP),

en lien avec :

- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales (OMPL) ;
- et les OPCA.

Pilotage et suivi

Les branches devront décider de la mise en place d'une instance de pilotage et de suivi du dispositif de GPEC.

2. Etablissement d'un diagnostic

Diagnostic collectif

La branche établit un diagnostic sur :

- les politiques de recrutement utilisées (recrutements habituellement réalisés, recherches ou besoins de compétences) par elle-même ou par un (des) consultant(s) externe(s). Celui-ci permet aux partenaires sociaux de résoudre les difficultés à écarter pour la mise en place d'une politique de recrutement, d'analyse de besoins et d'orientation en cohérence avec les objectifs poursuivis ;
- les projections de départ à la retraite ;
- la typologie des emplois menacés, en développement ou à venir.

Entretien individuel

Lors des entretiens professionnels périodiques, prévus notamment par l'accord interprofessionnel du 25 février 2005, devra être évoquée la situation particulière du salarié vis-à-vis des évolutions et mutations technologiques susceptible d'influer sur son emploi.

3. Définition d'un plan pour l'emploi et les compétences

A partir du diagnostic établi, la branche doit, le cas échéant, développer des politiques spécifiques d'intégration dans l'emploi, selon plusieurs orientations (emploi des jeunes, dans les âges médians, des seniors) en mobilisant différents outils.

La construction d'une démarche de GPEC implique nécessairement la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi, des métiers et des compétences dans l'entreprise. Ce diagnostic, réalisé au moyen d'instruments collectifs et individuels, permet d'établir un état des lieux des métiers et des compétences disponibles ou nécessaires dans le cadre des évolutions des activités de l'entreprise, en mobilisant différents outils, en fonction de la taille et des caractéristiques de la branche professionnelle, tels que :

- la cartographie des emplois, des métiers et des compétences par famille de métiers (en termes quantitatifs et qualitatifs, par CSP) ;
- le référentiel des compétences transversales ou transférables vers d'autres métiers ;
- les passerelles entre les métiers et les familles professionnelles ;
- les études et informations émanant de l'OMPL ;
- l'analyse prospective des métiers en développement ou en décroissance ;

- les éléments d'information fournis par le bilan social (pyramide des âges, entrée/sortie de la branche, niveaux de qualifications...) ainsi que l'ensemble des informations existantes et utiles pour le diagnostic.

4. Définition de pistes pour la mobilité

Les branches pourront déterminer des plans de soutien à la mobilité des salariés en utilisant, notamment, les aides publiques relatives à l'anticipation et à l'accompagnement des restructurations, ou de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires.

5. Mise en place d'une instance de suivi

En cas d'accord de branche sur la GPEC, les partenaires sociaux déterminent :

- la composition de l'instance de suivi ;
- le cadre et le contenu de son activité ;
- la périodicité de ses réunions ;
- le mode d'enregistrement de ses décisions ;
- les modalités de participation à cette instance des représentants des salariés ;
- la désignation du secrétariat de l'instance et le cadrage de ses prérogatives.

TITRE V

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Champ de l'accord

Le champ du présent accord est national, y compris les DOM, dont Mayotte au terme du processus de départementalisation.

Il couvre l'ensemble des entreprises libérales des secteurs professionnels listés à l'annexe II.

En cas doute sur le champ de l'accord, ces libellés pourront être croisés avec le contenu de l'annexe I « Organisations membres de l'UNAPL » en attente de l'arrêté prononçant son extension.

2. Négociation de branche

Le contenu de l'accord de branche ne pourra qu'apporter des garanties supérieures au présent accord au bénéfice de salariés.

3. Durée, dénonciation, dépôt

Le présent accord-cadre est conclu pour une durée indéterminée.

Au moins tous les 3 ans, les parties à la négociation sont convenues d'établir un bilan de l'application du présent accord-cadre pour y apporter les modifications nécessaires.

Le dépôt sera effectué, selon les procédures en vigueur, par la partie la plus diligente.

Il pourra être dénoncé avec un préavis de 6 mois à compter de la date de la première présentation du courrier recommandé de dénonciation.

Dans ce cas, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai maximal de 3 mois, à dater du jour de l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation, pour examiner la possibilité de conclusion d'un nouvel accord-cadre.

De même, au cas où interviendraient des modifications (notamment réglementaires) ayant un impact sur le présent accord-cadre, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai maximal de 3 mois, sur convocation de la partie la plus diligente, pour négocier de nouvelles modalités d'application.

4. Entrée en vigueur

Les parties signataires s'accordent à demander l'extension du présent accord-cadre. Cette démarche se fera concomitamment au dépôt par la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de la République de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 9 juillet 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNAPL.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE I

Organisations membres de l'UNAPL

Professions de la santé :

- confédération des syndicats médicaux français (CSMF) ;
- syndicat des médecins libéraux (SML) ;
- confédération nationale des syndicats dentaires (CNSD) ;
- union des jeunes chirurgiens-dentistes – union dentaire (UJCD) ;
- syndicat des femmes chirurgiens-dentistes (SFCD) ;
- fédération française des masseurs kinésithérapeutes rééducateurs (FFMKR) ;
- fédération nationale des infirmiers (FNI) ;
- organisation nationale des syndicats d'infirmiers libéraux (ONSIL) ;
- fédération des syndicats pharmaceutiques de France (FSPF) ;
- union nationale des pharmacies de France (UNPF) ;
- syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) ;
- syndicat national des chirurgiens de chirurgie esthétique (SNCCE) ;
- fédération nationale des orthophonistes (FNO) ;
- fédération nationale des podologues (FNP) ;
- syndicat national des masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs (SNMKR) ;
- syndicat national autonome des orthoptistes (SNAO) ;
- association des diététiciens nutritionnistes (ADN) ;
- syndicat des biologistes ;
- union nationale des syndicats de sages-femmes françaises (UNSSF) ;
- organisation nationale des syndicats de sages-femmes (ONSSF).

Professions du droit :

- union générale des notaires de France – syndicat national des notaires (UGNF-SNN) ;
- confédération nationale des avocats (CNA) ;
- fédération nationale des unions de jeunes avocats (FNUJA) ;
- syndicat des avocats de France (SAF) ;
- chambre nationale des commissaires-priseurs ;
- association française des avocats conseils d'entreprises (ACE) ;
- association nationale des conseils en propriété industrielle (ACPI) ;
- conseil national des greffiers des tribunaux de commerce (ANGTC) ;
- institut français des praticiens de procédures collectives (IFPPC) ;
- association nationale des jeunes avoués (AJA) ;
- union nationale des huissiers de justice (UNHJ) ;
- association syndicale professionnelle d'administrateurs judiciaires (ASPAJ) ;
- association syndicale des avoués (ASA).

Professions techniques et du cadre de vie :

- union nationale des syndicats français d'architectes (UNSFSA) ;
- fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (FNSAGA) devenue AGEA ;
- fédération nationale des syndicats d'architectes d'intérieur qualifiés (FNSAI) ;
- union nationale des géomètres experts (UNGE) ;
- chambre des ingénieurs conseils de France (CICF) ;
- union nationale des économistes de la construction (UNTEC) ;
- institut français des experts-comptables, union nationale des commissaires aux comptes (IFEC-UNCC) ;
- fédération nationale des experts-comptables de France ;
- fédération nationale des agents commerciaux et mandataires (FNAC) ;
- groupement syndical des praticiens de la psychologie-psychanalyse – psychothérapie – PSY'G ;
- syndicat national des psychologues (SNP) ;
- groupement des graphologues conseils de France (GGCF) ;
- association des interprètes de conférences libéraux de France (AICLF) ;
- fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNEPL) ;
- compagnie nationale des ingénieurs experts (CNIE) ;

- chambre syndicale des professionnels de la formation (CSFC) ;
- chambre nationale des conseillers en investissements financiers (CNCIF) ;
- alliance nationale des experts en automobile (ANEA) ;
- fédération des conservateurs-restaurateurs ;
- confédération nationale des détectives et enquêteurs professionnels ;
- syndicat des conférenciers d'art (SCA) ;
- association française des sténotypistes de conférence (AFSC) ;
- compagnie des conseils et experts financiers (CCEF) ;
- société française des traducteurs (SFT) ;
- syndicat des psychologues d'exercice libéral (SPEL) ;
- fédération française des associations de médecins experts (FFAMCE).

ANNEXE II

CODE NAF	LIBELLÉ
0240 Z	Services de soutien à l'exploitation forestière (conseils en affaires et gestion)
1813 Z	Activité de prépresse (graphistes)
4332 C	Agencement de lieux de vente
4611 Z	Intermédiaires du commerce en matières premières agricoles, animaux vivants, matières premières textiles et produits semi-finis (agents commerciaux)
4612 A	Centrales d'achat de carburant (centrales d'achats non alimentaires)
4612 B	Autres intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques (agents commerciaux)
4613 Z	Intermédiaires du commerce en bois et matériaux de construction (agents commerciaux)
4614 Z	Intermédiaires du commerce en machines, équipements industriels, navire et avions (agents commerciaux)
4615 Z	Intermédiaires du commerce en meuble, article de ménage et quincaillerie (agents commerciaux)
4616 Z	Intermédiaires du commerce en textiles, habillement, fourrures, chaussures et articles en cuir (agents commerciaux)
4617 A	Centrales d'achat alimentaires
4617 B	Autres intermédiaires du commerce en denrées, boissons et tabac (agents commerciaux)
4618 Z	Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques (agents commerciaux)
4619 A	Centrales d'achat non alimentaires
4619 B	Autres intermédiaires du commerce en produits divers (agents commerciaux)
4773 Z	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé (pharmaciens)
5821 Z	Edition de jeux électroniques (édition de logiciels)
5829 A	Edition de logiciels système de réseau (édition de logiciels)
5829 B	Edition de logiciels outils de développement et de langages (édition de logiciels)
5829 C	Edition de logiciels applicatifs (édition de logiciels)
6201 Z	Programmation informatique (autres activités de réalisation de logiciels)
6202 A	Conseil en systèmes et logiciels informatiques
6202 B	Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques (autres activités de réalisation de logiciels)
6203 Z	Gestion d'installations informatiques (traitement de données)
6209 Z	Autres activités informatiques (autres activités de réalisation de logiciels)
6311 Z	Traitement de données, hébergement et activités connexes (traitement de données)
6312 Z	Portails Internet (activité de banque de données)
6399 Z	Autres services d'information NCA (services annexes à la production)
6420 Z	Activités des sociétés de holding (administration d'entreprises)
6430 Z	Fonds de placement et entités financières similaires (organismes de placements en valeurs mobilières)
6611 Z	Administration de marchés financiers
6612 Z	Courtage de valeurs mobilières et de marchandises (gestion de portefeuilles)
6619 A	Supports juridiques de gestion de patrimoine mobilier (supports juridiques de gestion de patrimoine)
6619 B	Autres activités auxiliaires de services financiers, hors assurance et caisse de retraites, NCA (autres auxiliaires financiers)
6621 Z	Evaluation des risques et dommages (experts en assurance)

CODE NAF	LIBELLÉ
6621 Z	Évaluation des risques et dommages (experts en automobile)
6622 Z	Activités des agents et courtiers d'assurances (agents généraux d'assurances)
6622 Z	Activités des agents et courtiers d'assurances (experts en assurance)
6622 Z	Activités des agents et courtiers d'assurances (experts en automobile)
6629 Z	Autres activités auxiliaires d'assurance et de caisse de retraite (agents généraux d'assurances)
6629 Z	Autres activités auxiliaires d'assurance et de caisse de retraite (expert en assurance)
6629 Z	Autres activités auxiliaires d'assurance et de caisse de retraite (experts en automobile)
6630 Z	Gestion de fonds (gestion de portefeuilles)
6831 Z	Agences immobilières (experts agricoles, fonciers et immobiliers)
6832 B	Supports juridiques de gestion de patrimoine immobilier (supports juridiques de gestion de patrimoine)
6910 Z	Activités juridiques (avocats)
6910 Z	Activités juridiques (greffiers)
6910 Z	Activités juridiques (huissiers de justice)
6910 Z	Activités juridiques (notaires)
6910 Z	Activités juridiques (commissaires priseurs)
6910 Z	Activités juridiques (administrateurs judiciaires)
6910 Z	Activités juridiques (avoués)
6920 Z	Activités comptables
7010 Z	Activités des sièges sociaux (administration d'entreprises)
7021 Z	Conseil en relations publiques et communications (conseils en affaires et gestion)
7022 Z	Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion (conseils en affaires et gestion)
7111 Z	Activités d'architectures (architectes)
7111 Z	Activités d'architectures (architectes d'intérieur)
7112 A	Activités des géomètres
7112 B	Ingénierie, études techniques
7120 B	Analyses, essais et inspections techniques (essais et analyses techniques)
7211 Z	Recherche-développement en biotechnologie (recherche et développement en sciences physiques et naturelles)
7219 Z	Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles (recherche et développement en sciences physiques et naturelles)
7220 Z	Recherche-développement en sciences humaines et sociales
7311 Z	Activités des agences de publicité (agences, conseil en publicité)
7311 Z	Activités des agences de publicité (gestion de supports de publicité)
7312 Z	Régie publicitaire de médias (agences, conseil en publicité)
7312 Z	Régie publicitaire de médias (gestion de supports de publicité)
7320 Z	Études de marché et sondages
7410 Z	Activités spécialisées de design (architectes d'intérieur)
7410 Z	Activités spécialisées de design (services annexes à la production)
7430 Z	Traduction et interprétation
7490 A	Activité des économistes de la construction
7490 B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses (enquêtes et sécurité)
7490 B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses (ingénierie et études techniques)

CODE NAF	LIBELLÉ
7490 B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses (services annexes à la production)
7500 Z	Activités vétérinaires
7740 Z	Location-bail de propriété intellectuelle et de produits similaires, à l'exception des œuvres soumises à copyright (services annexes à la production)
7810 Z	Activités des agences de placement de main-d'œuvre (graphologues)
7810 Z	Activités des agences de placement de main-d'œuvre (sélection et mise à disposition de personnel)
7810 Z	Activités des agences de placement de main-d'œuvre (psychologues, psychothérapeutes, psychanalystes)
7830 Z	Autre mise à disposition de ressources humaines (sélection et mise à disposition de personnel)
8010 Z	Activités de sécurité privée (enquêtes et sécurité)
8020 Z	Activités liées aux systèmes de sécurité (enquêtes et sécurité)
8030 Z	Activités d'enquête (enquêtes et sécurité)
8211 Z	Services administratifs combinés de bureau (interprètes, traducteurs, sténotypistes, secrétariat)
8219 Z	Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau (interprètes, traducteurs, sténotypistes, secrétariat)
8230 Z	Organisation de foires, salons professionnels et congrès
8291 Z	Activités des agences de recouvrement de factures et des sociétés d'information financière sur la clientèle (services annexes à la production)
8299 Z	Autres activités de soutien aux entreprises NCA (services annexes à la production)
8299 Z	Autres activités de soutien aux entreprises NCA (interprètes, traducteurs, sténotypistes, secrétariat)
8421 Z	Affaires étrangères
8423 Z	Justice
8510 Z	Enseignement pré-primaire (enseignement primaire)
8520 Z	Enseignement primaire
8531 Z	Enseignement secondaire général
8532 Z	Enseignement secondaire technique ou professionnel
8541 Z	Enseignement postsecondaire non supérieur (enseignement supérieur)
8542 Z	Enseignement supérieur
8551 Z	Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs (formation des adultes)
8552 Z	Enseignement culturel (autres enseignements)
8559 A	Formation continue d'adultes (formation des adultes)
8559 B	Autres enseignements
8560 Z	Activités de soutien à l'enseignement (conseils en affaires et gestion)
8610 Z	Activités hospitalières
8623 Z	Pratique dentaire (chirurgiens-dentistes)
8690 B	Laboratoires d'analyses médicales (biologistes)
8690 D	Activités des infirmiers et des sages-femmes (infirmiers)
8690 D	Activités des infirmiers et des sages-femmes (sages-femmes)
8690 E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues (masseurs kinésithérapeutes rééducateurs)
8690 E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues (ostéopathes, chiropracteurs, psychomotriciens...)
8690 E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues (orthophonistes)

CODE NAF	LIBELLÉ
8690 E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues (pédicures-podologues)
8690 E	Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues (orthopédistes)
8690 F	Activités de santé humaine NCA (diététiciens)
8690 F	Activités de santé humaine NCA (ostéopathes, chiropracteurs, psychomotriciens...)
8690 F	Activités de santé humaine NCA (psychologues, psychothérapeutes, psychanalystes)
9001 Z	Arts du spectacle vivant (activités artistiques)
9002 Z	Activités de soutien au spectacle vivant (activités artistiques)
9003 A	Création artistique relevant des arts plastiques (activités artistiques)
9003 B	Autre création artistique (activités artistiques)
9102 Z	Gestion des musées (gestion du patrimoine culturel)
9103 Z	Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires (gestion du patrimoine culturel)
9104 Z	Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles (gestion du patrimoine naturel)
9609 Z	Autres services personnels NCA (graphologues)
9609 Z	Autres services personnels NCA
9609 Z	Autres services personnels NCA (psychologues, psychothérapeutes, psychanalystes)
9700 Z	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique (services domestiques)
9900 Z	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux