

EXTRAIT de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2011

Modifié par avenant n° 20 du 15 novembre 2012 à la Convention collective du notariat

Article 29

Les offices occupant au minimum 10 salariés doivent obligatoirement verser à l'organisme agréé à cet effet :

- les 7/8 de la fraction de la contribution prévue à l'article L. 951-1 du code du travail, destinée au financement du plan de formation ;
- la totalité de la fraction de cette même contribution destinée au financement de la formation en alternance.

L'obligation de contribuer au financement du plan de formation au taux applicable aux employeurs occupant au minimum 10 salariés ainsi que l'obligation de versement à l'organisme agréé prévue ci-dessus sont étendues aux offices employant au moins 7 salariés.

Les offices occupant moins de 7 salariés doivent obligatoirement verser à cet organisme la totalité de la contribution prévue à l'article L. 952-1 du code du travail, ainsi que, s'ils y sont soumis, la totalité de la contribution prévue à l'article 30 de la loi de finances pour 1985, destinée au financement de la formation en alternance.

Indépendamment des formations dispensées sur un plan collectif et/ou national (euro, nouvelles technologies...), un plan de formation doit être établi annuellement dans chaque office. Chaque employeur est tenu d'inscrire tous les ans le quart de son effectif au plan de formation, dans la limite à la fois de 2 jours ouvrables minimum par personne ou, s'il est supérieur, du temps prévu pour la formation retenue, pris sur le temps de travail, et de l'enveloppe budgétaire de l'organisme agréé. Au terme de 4 ans l'ensemble du personnel de l'étude doit s'être vu proposer le bénéfice de ces 2 jours de formation.

Dans les études de moins de 4 salariés, les employeurs doivent avoir inscrit, tous les 4 ans, l'ensemble de leur personnel au plan de formation, dans les limites prévues à l'alinéa précédent.

Les formations suivies dans le cadre du plan de formation donnent droit au salarié, qui en produit attestation, à une attribution unique de 5 points par période de 4 ans et dès son accomplissement. Le cumul de ces majorations ne peut excéder 10 % du total des points du coefficient dont bénéficie le salarié lors de cette attribution. Ces points disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient qui en résulte est égal ou supérieur au montant de ces points ajouté à l'ancien coefficient. A défaut, le solde de ces 5 points cumulés reste acquis au salarié tant que celui-ci n'a pas bénéficié d'un nouveau changement de niveau ou de catégorie.

Après avoir satisfait aux obligations ci-dessus, et dans la limite du solde de la même enveloppe budgétaire, chaque salarié doit la 3e année se voir proposer une formation d'une durée minimale de 2 jours ouvrables non attributive alors de points.

L'article 29.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'avenant n°5 du 14 octobre 2004 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

29.1. Plan de formation

Un plan de formation doit être établi annuellement dans chaque office.

L'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation doit être remise à l'employeur par le salarié qui a suivi une action de formation.

29.1.1 - Formations éligibles

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les actions de formation susceptibles d'être inscrites au plan de formation sont actuellement :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi,
- les actions de développement des compétences.

29.1.1.1 - Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'office constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'employeur de la rémunération.

29.1.1.2 - Actions de développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés, notamment les formations à distance et la préparation de l'examen du contrôle des connaissances techniques, peuvent, [en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur](#), qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, [se dérouler hors du temps de travail effectif](#) :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'office d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné, conformément à la législation en vigueur, dans la limite des fonds disponibles à l'organisme agréé, versés conformément à l'article 29.5 ci-après.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'office définit avec le salarié par écrit, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un 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 ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

29.1.2 - Modalités spécifiques de mise en œuvre des actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

29.1.2.1 - Proposition de formation

Chaque employeur est tenu de proposer à chacun des salariés de l'office une ou plusieurs actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, par période quadriennale et dans la limite à la fois :

- de 2 jours ouvrables minimum, consécutifs ou non, pris sur le temps de travail par journée ou par demi-journée, sur une ou plusieurs années de la période quadriennale,
- et de l'enveloppe budgétaire de l'organisme agréée.

Les périodes quadriennales visées à l'alinéa précédent, débutent à la date d'embauche du salarié dans l'office, se succèdent et cessent à la date de fin du contrat de travail.

Pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2013, la première période quadriennale débute le 1^{er} janvier 2013.

Les suspensions du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, n'ont pas pour effet de prolonger une période quadriennale ; toutefois, la suspension du contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois prolonge ladite période quadriennale d'autant.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des 3 derniers mois de la période quadriennale, une suspension du contrat de travail a pour conséquence de mettre l'employeur dans l'impossibilité de proposer une formation dans les conditions prévues au premier alinéa ci-dessus, ladite formation doit alors être proposée au salarié, en priorité, lors de sa reprise du travail.

La suspension du contrat de travail qui couvre la totalité d'une période quadriennale exonère l'employeur, sur ladite période, de l'obligation instituée à l'article 29.1.2.2.

Les propositions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi sont mentionnées sur la fiche individuelle de suivi prévue à l'article 29.1.2.3

29.1.2.2 - Attribution de points de formation

Le salarié qui a suivi une ou plusieurs actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi proposées par l'employeur, en application de l'article 29.1.2.1, bénéficie d'une attribution de 5 points qui viennent majorer son salaire.

Les 5 points de formation sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation, justifiant du suivi des 2 jours ou plus de formation. Lorsque les journées de formation suivies par le salarié ne sont pas consécutives, ces points sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation qui, cumulée avec les précédentes, justifie du suivi des 2 jours de formation.

Cette majoration de salaire n'intervient qu'une seule fois au cours de chaque période quadriennale telle que définie à l'alinéa 2 de l'article 29.1.2.1, même si le salarié a suivi plus de 2 jours ouvrables de formation sur ladite période, sous réserve de l'application de l'alinéa 5 de l'article 29.1.2.1.

La date de présentation par le salarié à l'employeur de chacune des attestations de présence délivrées par les organismes de formation et la date d'attribution des points de formation sont portées sur la fiche individuelle de suivi prévue à l'article 29.1.2.3.

Les points de formation font l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie du salarié.

Le cumul des points acquis au titre du présent article ne peut excéder 20 % du total des points du coefficient de base, défini à l'alinéa 4 de l'article 15.1, dont bénéficie le salarié lors de cette attribution. Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient de base est égal ou supérieur au nombre de ces points de formation ajouté à l'ancien coefficient de base. A défaut, le solde de ces 5 points cumulés reste acquis au salarié tant que celui-ci n'a pas bénéficié d'un nouveau changement de niveau ou de catégorie.

29.1.2.3 - Fiche individuelle de suivi des formations proposées par l'employeur et de l'attribution des points de formation

Chaque employeur est tenu d'établir une fiche individuelle de suivi des actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi qu'il propose à chaque salarié, à partir du modèle ci-après.

Cette fiche est tenue à jour et conservée par l'employeur qui en remet une copie au salarié.

**FICHE INDIVIDUELLE DE SUIVI
DES FORMATIONS PROPOSÉES PAR L'EMPLOYEUR
ET DE L'ATTRIBUTION DES POINTS DE FORMATION**

OFFICE :

NOM ET PRÉNOM DU SALARIÉ :

DATE D'EMBAUCHE DANS L'OFFICE :/...../.....

DATE DE FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL :/...../.....

Période quadriennale	Date de la proposition	Formation proposée	Signature du salarié	Signature de l'employeur	Date de présentation de l'attestation délivrée par l'organisme de formation	Durée de la formation	Signature de l'employeur	Signature du salarié	Date d'attribution des points de majoration
du/...../..... au/...../...../...../.....			/...../.....			/...../.....
/...../.....			/...../.....				
/...../.....			/...../.....				
/...../.....			/...../.....				
/...../.....			/...../.....				
du/...../..... au/...../...../...../.....			/...../.....			/...../.....
/...../.....			/...../.....				
/...../.....			/...../.....				
/...../.....			/...../.....				
/...../.....			/...../.....				
du/...../..... au/...../...../...../.....			/...../.....			/...../.....
/...../.....			/...../.....				
/...../.....			/...../.....				
/...../.....			/...../.....				
/...../.....			/...../.....				

(1) Pour tous les salariés embauchés avant le 01/01/2013 : début de la 1^{ère} période quadriennale fixé au 01/01/2013.

(2) Le nombre cumulé des points attribués au titre de la formation en application de l'article 29.1.2.2 de la convention collective du notariat ne peut excéder 20% du total des points du coefficient de base défini à l'alinéa 4 de l'article 15.1 dont bénéficie le salarié lors de cette attribution. Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient de base est égal ou supérieur au nombre de points de formation ajouté à l'ancien coefficient de base.

29.2. Droit individuel à la formation

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps complet, ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'office, acquièrent chaque année un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 25 heures. La durée du droit est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel qui effectuent moins d'un mi-temps légal.

La détermination de ce droit s'effectue par année civile.

Les salariés justifiant de 1 année d'ancienneté dans l'office au 1er janvier acquièrent à terme échu, soit le 31 décembre, un droit à 25 heures de formation.

Les salariés ne justifiant pas de 1 année d'ancienneté dans l'office au 1er janvier acquièrent un droit calculé en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis la date anniversaire de leur entrée dans l'office.

Pour l'acquisition de ce droit par les salariés au titre de l'année civile 2004, il sera fait application des dispositions suivantes :

- les salariés justifiant de 1 année d'ancienneté dans l'office au 6 mai 2004 acquièrent à terme échu, soit le 31 décembre 2004, un droit à 17 heures de formation ;
- les salariés ne remplissant pas cette condition acquièrent un droit calculé en proportion des mois complets d'activité écoulés entre la date anniversaire de leur entrée dans l'office et le 31 décembre.

Les droits acquis peuvent se cumuler d'une année à l'autre dans la limite de 150 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel effectuant moins d'un demi-temps légal qui peuvent cumuler des droits sur une période supérieure à 6 ans.

Le DIF-CDD est calculé *pro rata temporis* de la durée du contrat. La demande est formulée avant le terme du contrat.

Les frais pédagogiques, de transport et d'hébergement engagés au titre du DIF-CDD ainsi que l'allocation formation sont pris en charge par le FONGECIF géographiquement compétent.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. Cette information est mentionnée dans le document synthèse de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 17 de la convention collective.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié mais requiert l'accord écrit de l'employeur sur le choix de la formation. L'employeur, saisi d'une demande écrite par le salarié désireux d'exercer son DIF, dispose d'un délai de 1 mois pour répondre. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de la formation. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à en justifier.

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 et les actions de qualification.

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour la mise en œuvre du DIF sont arrêtées par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ces actions de formation se déroulent à hauteur de 80 % en dehors du temps de travail et à hauteur de 20 % pendant le temps de travail. Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation prévue au III de l'article L. 932-1 du code du travail, dans la

limite des fonds disponibles à l'OPCA-PL, versés conformément à l'article 29.5 ci-après. Les frais de formation sont pris en charge dans les limites définies par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle et dans la limite des fonds disponibles à l'OPCA-PL, versés conformément à l'article 29.5 ci-après.

Les heures justifiées de formation suivies hors du temps de travail ne peuvent entraîner une imputation d'heures ou de jours de congé supérieure au nombre d'heures ou de jours de formation effectivement suivie.

En cas de licenciement, sauf si celui-ci est prononcé pour faute grave ou lourde, l'employeur devra préciser dans la lettre de notification les droits dont le salarié bénéficie en matière de DIF et la possibilité de les utiliser, **à condition de demander, pendant le préavis**, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Lorsque le salarié use effectivement de ce droit, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Lorsque le salarié n'use pas de ce droit, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF est sans objet.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation n'acquièrent pas de droit individuel à la formation.

29.3. Professionnalisation

29.3.1. Contrats de professionnalisation

Les contrats sont régis par les dispositions en vigueur de l'accord de branche relatif à la professionnalisation dans le notariat.

29.3.2. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de **salariés en contrats à durée indéterminée**.

Ces périodes sont ouvertes aux salariés, tels que définis à l'article L. 982-1 du code du travail, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de la législation relative à l'activité notariale.

Elles ont pour objet notamment de **permettre à des publics prioritaires d'acquérir la qualification** nécessaire pour consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle. Ces publics prioritaires sont :

- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'office ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et femmes après un congé parental ;
- les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'un office notarial.

Ces périodes de professionnalisation ont pour objet la préparation de diplômes professionnels du notariat ou de certificats de qualification professionnelle tels que le diplôme de 1er clerc, les 4 semestrialités du diplôme supérieur du notariat, le certificat de qualification professionnelle de caissier comptable taxateur, le certificat de qualification professionnelle de formaliste, le certificat de qualification d'assistant rédacteur d'actes ou tout autre certificat de qualification professionnelle mis en place par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les actions de formation sont arrêtées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Elles ont lieu, en principe, pendant le temps de travail, le salarié bénéficiant du maintien de son salaire.

Ces actions peuvent, toutefois, se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article 29.2, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article 29.1.1.3. Dans les 2 cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

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 le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite des 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur doit prendre vis-à-vis du salarié des engagements qui portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances 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.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation prévue au III de l'article L. 932.1 du code du travail dans la limite des fonds disponibles à l'OPCA-PL, versés conformément à l'article 29.5 ci-après.

29.3.3. Tutorat

La formation de tuteur et l'accompagnement tutorial ne constituent pas une priorité de financement par l'OPCA-PL.

29.4. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Le conseil supérieur du notariat a mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des collaborateurs du notariat. Il assure le financement de tous les frais liés à son fonctionnement.

Sur demande écrite et motivée de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ledit observatoire effectue tous travaux ou études possibles d'observation inhérents aux métiers et qualification au sein du notariat et restitue à la commission les résultats et conclusions par écrit.

29.5. Participation financière des employeurs à la formation professionnelle

(Avenant 17 du 21 octobre 2010)

Offices occupant au minimum 20 salariés

Les offices occupant au minimum 20 salariés doivent obligatoirement verser à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales, l'OPCPL, dont le siège est à Levallois-Perret (92300), 52-56, rue Kléber :

- la totalité de la participation destinée au financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, au taux légal actuellement fixé à 0,50 % de la masse salariale annuelle ;
- les 8/9e de la participation destinée au financement du plan de formation, au taux légal actuellement fixé à 0,90 % de la masse salariale annuelle ;
- le solde de cette participation destinée au financement du plan de formation, au taux légal actuellement fixé à 0,90 % de la masse salariale annuelle, qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'office.

Ces offices doivent, d'autre part, verser au FONGECIF géographiquement compétent la participation destinée au financement du congé individuel de formation, au taux légal actuellement fixé à 0,20 % de la masse salariale annuelle.

En cas de franchissement du seuil de 20 salariés, les dispositions de l'article L. 6331-16 du code du travail s'appliquent aux taux ci-dessus.

Offices occupant de 10 à 19 salariés

Les offices occupant de 10 à 19 salariés doivent obligatoirement verser à l'OPCA-PL :

- la totalité de la participation destinée au financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, au taux légal actuellement fixé à 0,15 % de la masse salariale annuelle ;
- les 8/9e de la participation destinée au financement du plan de formation, au taux conventionnel fixé à 1,25 % de la masse salariale annuelle ;
- le solde de cette participation destinée au financement du plan de formation, au taux conventionnel fixé à 1,25 % de la masse salariale annuelle, qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'office.

En cas de franchissement du seuil de 10 salariés, les dispositions de l'article L. 6331-15 du code du travail s'appliquent aux taux ci-dessus.

Offices occupant de 7 à 9 salariés

Les offices occupant de 7 à 9 salariés doivent obligatoirement verser à l'OPCA-PL :

- la totalité de la participation destinée au financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, au taux légal actuellement fixé à 0,15 % de la masse salariale annuelle ;
- la totalité de la participation destinée au financement du plan de formation, au taux conventionnel fixé à 1,25 % de la masse salariale annuelle.

Offices occupant moins de 7 salariés

Les offices occupant moins de 7 salariés doivent obligatoirement verser à l'OPCA-PL :

- la totalité de la participation destinée au financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, au taux légal actuellement fixé à 0,15 % de la masse salariale annuelle ;
- la totalité de la participation destinée au financement du plan de formation, au taux conventionnel fixé à 0,45 % de la masse salariale annuelle».