



CONVENTION

COLLECTIVE

NATIONALE

-

ORGANISMES

DE FORMATION

10 JUIN 1988

IDCC : 1516

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	9
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	9
ARTICLE 2 - DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION - ADHÉSION	10
ARTICLE 2.1 - DURÉE – DÉNONCIATION	10
ARTICLE 2.2 - RÉVISION	10
ARTICLE 2.3 - ADHÉSION.....	11
ARTICLE 2.4 - AVANTAGES ACQUIS.....	11
ARTICLE 3 - DROIT SYNDICAL – REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	11
ARTICLE 3.1 - LIBERTÉ D’OPINION – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	11
ARTICLE 3.2 -	12
ARTICLE 3.3 -	12
ARTICLE 3.4 -	13
ARTICLE 3.5 -	13
ARTICLE 3.6 -	13
ARTICLE 3.7 - ATTRIBUTIONS DES INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	14
ARTICLE 3.8 - C.H.S.C.T.	14
ARTICLE 3.9 - CALCUL DE L’EFFECTIF.....	14
ARTICLE 3.10 -	15
ARTICLE 4 - EMBAUCHAGE	15
ARTICLE 5 - ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL	15
ARTICLE 5.1 -	15
ARTICLE 5.2 -	15
ARTICLE 5.3 -	16
ARTICLE 5.4 -	16
Article 5.4.1 -	16
Article 5.4.2 -	16
Article 5.4.3 - <i>Contrat à durée déterminée d’usage pour les formateurs</i>	16
ARTICLE 5.5 - CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT	17
ARTICLE 5.6 - CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL.....	17
Article 5.6.1 - <i>Principes et modalités</i>	17
Article 5.6.2 - <i>Priorité</i>	18
Article 5.6.3 - <i>Recours aux heures complémentaires</i>	18

ARTICLE 5.7 -	INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	19
ARTICLE 6 -	CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT	19
ARTICLE 6.1 -	20
ARTICLE 6.2 -	20
ARTICLE 6.3 -	MODIFICATION DE LA GARANTIE ANNUELLE MINIMALE DE TRAVAIL DU SALARIÉ PRÉVUE AU CONTRAT DE TRAVAIL	
	21	
<i>Article 6.3.1 -</i>	21
<i>Article 6.3.2 -</i>	22
ARTICLE 7 -	PÉRIODE D'ESSAI	22
ARTICLE 7.1 -	22
ARTICLE 7.2 -	22
ARTICLE 8 -	MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF ÉCONOMIQUE	22
ARTICLE 9 -	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE	23
ARTICLE 9.1 -	PRÉAVIS.....	23
ARTICLE 9.2 -	INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT	23
<i>Article 9.2.1 -</i>	23
<i>Article 9.2.2 -</i>	23
ARTICLE 9.3 -	DÉPART À LA RETRAITE.....	24
<i>Article 9.3.1 -</i>	<i>Départ en retraite à l'initiative du salarié</i>	24
<i>Article 9.3.2 -</i>	<i>Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur</i>	24
<i>Article 9.3.3 -</i>	<i>Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur</i>	25
<i>Article 9.3.4 -</i>	25
ARTICLE 10 -	DURÉE ET TRAVAIL ET AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL.....	25
ARTICLE 10.1 -	HEURES SUPPLÉMENTAIRES, TEMPS CHOISI, CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES	26
<i>Article 10.1.1 -</i>	<i>Le contingent d'heures supplémentaires</i>	26
<i>Article 10.1.2 -</i>	<i>Disposition générale relative au temps choisi</i>	26
<i>Article 10.1.3 -</i>	<i>Contingent d'heures supplémentaires</i>	27
ARTICLE 10.2 -	SPÉCIFICITÉ DE LA DURÉE DU TRAVAIL DES FORMATEURS.....	27
ARTICLE 10.3 -	DURÉE DU TRAVAIL DES FORMATEURS NON CADRES	28
<i>Article 10.3.1 -</i>	28
<i>Article 10.3.2 -</i>	29
<i>Article 10.3.3 -</i>	29
<i>Article 10.3.4 -</i>	29
ARTICLE 10.4 -	DURÉE DU TRAVAIL DES FORMATEURS CADRES	29
ARTICLE 10.5 -	DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES ET À D'AUTRES CATÉGORIES DU PERSONNEL	30

ARTICLE 10.6 - DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS	31
ARTICLE 10.7 - AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL	32
Article 10.7.1 - Mise en place des aménagements du temps de travail.....	32
Article 10.7.2 - Régime conventionnel mis en place avant la loi du 20 août 2008 en application de l'accord de branche du 6 décembre 1999.....	32
Article 10.7.3 - Accords d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail mis en place dans le cadre la loi du 20 août 2008.....	38
ARTICLE 11 - FORMATION PROFESSIONNELLE.....	38
ARTICLE 12 - CONGÉS PAYÉS.....	39
ARTICLE 12.1 - DURÉE DES CONGÉS.....	39
Article 12.1.1 -	39
Article 12.1.2 -	39
ARTICLE 12.2 - PÉRIODE DES CONGÉS.....	39
ARTICLE 12.3 - INDEMNISATION DU CONGÉ.....	40
ARTICLE 13 - JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS.....	40
ARTICLE 13.1 - JOURS FÉRIÉS.....	40
ARTICLE 13.2 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	40
ARTICLE 13.3 - ABSENCES POUR ENFANTS MALADES	41
ARTICLE 13.4 - CONGÉS SANS SOLDE.....	41
ARTICLE 14 - ABSENCE POUR MALADIE ET INDEMNISATION.....	41
ARTICLE 14.1 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT	41
ARTICLE 14.2 - INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	42
ARTICLE 15 - MATERNITÉ, ADOPTION	43
ARTICLE 16 - PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE	43
ARTICLE 16.1 -	44
ARTICLE 16.2 -	44
ARTICLE 16.3 -	44
ARTICLE 17 - APPEL À LA PRÉPARATION - RÉSERVE MILITAIRE.....	44
ARTICLE 17.1 -	44
ARTICLE 17.2 -	44
ARTICLE 18 - COMMISSIONS PARITAIRES.....	45
ARTICLE 18.1 - INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE.....	45
ARTICLE 18.2 - MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DES COMMISSIONS PARITAIRES	45

ARTICLE 18.3 -	COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS PARITAIRES	48
ARTICLE 18.4 -	FINANCEMENT DU PARITARISME	48
Article 18.4.1 -	Financement du fonds	49
Article 18.4.2 -	Montant de la cotisation	49
Article 18.4.3 -	Collecte de la cotisation.....	49
ARTICLE 19 -	POLITIQUE D'EMPLOI CATÉGORIEL.....	49
ARTICLE 20 -	CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE	49
ARTICLE 20.1 -	PRINCIPES DIRECTEURS	49
ARTICLE 20.2 -	UNIVERSALITÉ DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	50
ARTICLE 20.3 -	FAMILLES PROFESSIONNELLES ET FILIÈRES DE MÉTIERS.....	50
ARTICLE 20.4 -	CRITÈRES CLASSANTS ET EMPLOIS REPÉRÉS.....	51
Article 20.4.1 -	Le principe des critères classants.....	51
Article 20.4.2 -	Différentes positions au sein des critères	52
Article 20.4.3 -	Emplois repères	58
ARTICLE 20.5 -	BONIFICATIONS.....	59
ARTICLE 20.6 -	PALIER D'EMPLOIS.....	59
ARTICLE 20.7 -	CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	60
Article 20.7.1 -	Statut employé	60
Article 20.7.2 -	Statut agent de maîtrise ou technicien.....	60
Article 20.7.3 -	Statut cadre	60
ARTICLE 20.8 -	MISE EN PLACE EFFECTIVE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE.....	61
ARTICLE 20.9 -	ENTRETIENS PROFESSIONNELS.....	62
ARTICLE 21 -	RÉMUNÉRATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES	62
ARTICLE 22 -	COMPÉTENCES DES EMPLOIS DE FORMATEUR	62
AVENANT DU 12 SEPTEMBRE 2019 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS		66
ARTICLE 1 -	CHAMP D'APPLICATION	66
ARTICLE 2 -	MENTION DU MINIMUM CONVENTIONNEL SUR LE BULLETIN DE SALAIRE	66
ARTICLE 3 -	AUGMENTATION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS.....	66
ARTICLE 4 -	DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD	67
ARTICLE 5 -	REVOYURE.....	67
ARTICLE 6 -	NOTIFICATION, DÉPÔT ET DEMANDE D'EXTENSION	67
AVENANT DU 12 JUIN 2018 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS		68
ARTICLE 1 -	68

ARTICLE 2 -	68
ARTICLE 3 -	69
ARTICLE 4 -	69
ARTICLE 5 -	69
ANNEXE À L'ACCORD DU 16 JANVIER 2017 RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS	70
ACCORD DU 23 AVRIL 2020 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES...	71
PRÉAMBULE	71
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	72
ARTICLE 2 - JUSTIFICATION DE L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS	72
ARTICLE 3 - ACCÈS À L'EMPLOI : RECRUTEMENT ET MIXITÉ DANS L'EMPLOI	73
ARTICLE 3.1 - CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI - RECRUTEMENT.....	73
ARTICLE 3.2 - OBJECTIF DE MIXITÉ	74
ARTICLE 4 - ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	74
ARTICLE 4.1 - ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	74
ARTICLE 4.2 - MOBILITÉ ET PROMOTION PROFESSIONNELLE	75
ARTICLE 5 - ÉGALITÉ SALARIALE ET CLASSIFICATIONS	76
ARTICLE 5.1 - ÉGALITÉ SALARIALE	76
ARTICLE 5.2 - CLASSIFICATIONS	77
ARTICLE 6 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI	77
ARTICLE 6.1 - CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉ·E·S.....	78
ARTICLE 6.2 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉES ENCEINTES	78
ARTICLE 6.3 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉ·E·S À TEMPS PARTIEL.....	78
ARTICLE 6.4 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉ·E·S EN CDII.....	79
ARTICLE 7 - CONCILIATION DES TEMPS DE VIE	79
ARTICLE 7.1 - PRISE EN COMPTE DE LA VIE PERSONNELLE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL	79
ARTICLE 7.2 - CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ	80
Article 7.2.1 - Dispositifs légaux.....	80
Article 7.2.2 - Dispositifs conventionnels	80
ARTICLE 8 - PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL	81
ARTICLE 9 - APPROPRIATION DES OBLIGATIONS ET OUTILS AU SERVICE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE	82

ARTICLE 10 - COMMUNICATION	82
ARTICLE 11 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD	83
ARTICLE 12 - DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD	83
ARTICLE 13 - NOTIFICATION, DÉPÔT ET DEMANDE D'EXTENSION	83
ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014 RELATIF AU TEMPS PARTIEL.....	84
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	84
ARTICLE 2 - DURÉES MINIMALES DU TEMPS PARTIEL.....	84
ARTICLE 2.1 - PRINCIPE.....	84
ARTICLE 2.2 - EXCEPTIONS	85
Article 2.2.1 - <i>Exceptions hors personnel de ménage et de gardiennage des locaux</i>	<i>85</i>
Article 2.2.2 - <i>Exception relative au personnel de ménage et de gardiennage des locaux.....</i>	<i>85</i>
ARTICLE 3 - GARANTIES BÉNÉFICIAINT AUX SALARIÉS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL INFÉRIEUR À 24 HEURES PAR SEMAINE (OU SON ÉQUIVALENT MENSUEL OU ANNUEL)	85
ARTICLE 4 - INTERRUPTION D'ACTIVITÉ	86
ARTICLE 5 - RECOURS AUX HEURES COMPLÉMENTAIRES	86
ARTICLE 6 - COMPLÉMENTS D'HEURES	87
ARTICLE 7 - BILAN D'APPLICATION	88
ARTICLE 8 - ENTRÉE EN VIGUEUR, PUBLICITÉ ET DÉPÔT	88
ACCORD DU 24 MARS 2009 RELATIF À LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES	89
PRÉAMBULE	89
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	90
ARTICLE 2 - NOTION DE HANDICAP	90
ARTICLE 3 - OBJET DE L'ACCORD	90
ARTICLE 4 - COMMISSION DE SUIVI	91
ARTICLE 5 - INFORMER ET SENSIBILISER LES ACTEURS	92
ARTICLE 6 - FACILITER L'INSERTION ET L'EMBAUCHE DES SALARIÉS HANDICAPÉS	92
ARTICLE 7 - DÉVELOPPER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS HANDICAPÉS	93
ARTICLE 8 - PRÉVOIR L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DES SALARIÉS HANDICAPÉS	93
ARTICLE 9 - INTÉGRER LES SALARIÉS HANDICAPÉS DANS LA VIE QUOTIDIENNE DE L'ENTREPRISE	94

ARTICLE 10 - PORTÉE DE L'ACCORD..... 94

PRÉAMBULE

Les parties signataires à la présente convention collective conviennent de la nécessité d'apporter aux salariés du secteur privé de la formation une couverture conventionnelle par des garanties collectives non exclusives des dispositions existantes dans les entreprises du secteur.

Elles conviennent que cette clarification du statut du formateur et du personnel des organismes de formation, de nature à influencer positivement sur la qualité des prestations offertes aux bénéficiaires de la formation, doit s'accompagner d'un accès de l'ensemble des catégories d'entreprises composant ce secteur privé à tous les financements composant la demande de formation, quelle que soit leur nature.

Les conditions favorables à la mise en œuvre d'une politique conventionnelle dans le secteur privé de la formation professionnelle prendront tout leur sens avec la reconnaissance de sa qualité d'acteur à part entière aux côtés des autres offreurs de formation.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre les employeurs et les salariés des organismes privés de formation.

Sont concernés par cette convention les organismes assurant, à titre principal, l'activité de formation de :

- personnes au travail souhaitant actualiser, élargir leurs connaissances ou augmenter leurs possibilités de promotion (conformément aux lois, règlements et conventions relatifs à la formation professionnelle continue) ;
- personnes à la recherche d'un emploi pour augmenter leurs chances de trouver ou de retrouver une activité professionnelle.

Ces organismes peuvent relever notamment de l'un des codes A.P.E. suivants : 8202, 8203, 9218, 9221, 9723.

Toutefois, les dispositions qu'elle contient ne s'étendent pas aux intervenants occasionnels tirant l'essentiel de leurs revenus d'une activité professionnelle autre que celle exercée pour le compte des organismes de formation qui les emploient.

Enfin, l'existence de la présente convention ne fait pas obstacle au recours, par les organismes de formation à des interventions effectuées par des personnes physiques ou morales agissant en tant que prestataires indépendants.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention :

- les associations de formation (Asfo) créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8 , alinéa 2, du code du travail, et appliquant la convention collective de la branche que représentent ces organisations ;
- les associations de formation (Asfo) créées à l'initiative d'organisations interprofessionnelles d'employeurs ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, liées à celles-ci par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8 , alinéa 2, du code du travail, et appliquant une convention collective de branche ou leur propre statut conventionnel ;
- les organismes dispensateurs de formation effectivement contrôlés par, ou liés statutairement à, une entreprise qu'ils comptent pour principale cliente et appliquant le statut conventionnel ou réglementaire de ladite entreprise ;
- les centres de formations d'apprentis.

ARTICLE 2 - DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION - ADHÉSION

ARTICLE 2.1 - DURÉE – DÉNONCIATION

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de trois mois. La dénonciation ne peut porter que sur l'ensemble de la convention collective conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

ARTICLE 2.2 - RÉVISION

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations rendues obligatoires par des dispositions légales ou réglementaires. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les deux mois suivant la notification de cette demande.

ARTICLE 2.3 - ADHÉSION

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative, dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail. L'adhésion prend effet au terme de l'accomplissement par l'organisation concernée des formalités légales de dépôt et de publicité.

ARTICLE 2.4 - AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés. En aucun cas, elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises, par usage, contrat individuel ou accord collectif sur le plan des régions, localités ou établissements.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire prévue à l'article 18.

ARTICLE 3 - DROIT SYNDICAL – REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

ARTICLE 3.1 - LIBERTÉ D'OPINION – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application de la deuxième partie, Livre 1^{er}, Titre III du code du travail.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge pour arrêter leurs décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauchage, les conditions

de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

L'exercice du droit syndical est régi par les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.).

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir. L'attribution de cette salle, qui ne leur est pas exclusivement réservée, peut être différée si aucune salle n'est disponible. Les modalités sur la fréquence, le moment et la durée de l'accès éventuel à une salle feront l'objet d'un accord avec l'employeur. En cas de désaccord persistant, la commission paritaire prévue à l'article 18 pourra être saisie, pour avis du litige.

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur dans les 48 heures de la réception de la convocation. Il conservera le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement seront définies par le règlement de la commission paritaire.

ARTICLE 3.2 -

Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

Pour les formateurs non cadres, les heures de délégation s'imputeront sur le temps dans les mêmes proportions que celles retenues pour la durée du travail spécifique des formateurs de ces catégories.

ARTICLE 3.3 -

L'ensemble du personnel d'un établissement bénéficiera, dans les conditions de droit commun, d'une heure par mois pour participer à des réunions d'information organisées par les sections syndicales, dans l'enceinte de l'établissement, selon des modalités fixées par accord avec la direction.

Toutefois, chaque salarié, à raison d'une heure par an, pourra, pendant les heures de travail et avec maintien de sa rémunération, participer à une réunion organisée par la section syndicale de son choix. Les modalités de cette réunion organisée sur le temps de travail seront également arrêtées pour chaque section syndicale, par accord avec l'employeur.

ARTICLE 3.4 -

Les réunions de délégués du personnel ou avec les délégués syndicaux lorsqu'elles correspondent à la réunion mensuelle pour les délégués du personnel ou lorsqu'elles sont convoquées à l'initiative de l'employeur, dès lors qu'elles entraînent un déplacement dépassant le déplacement domicile lieu de travail, donnent lieu à remboursement des frais de transport. Cette disposition ne joue pas lorsque les frais de déplacement sont couverts par d'autres moyens et notamment par la prise en charge par l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation, des titres de transport utilisables par les représentants du personnel pour se rendre auxdites réunions.

Le temps de trajet, pour les mêmes réunions et dans les mêmes conditions, ne s'impute pas sur le crédit d'heures mensuel dont bénéficie éventuellement le représentant du personnel pour la partie de temps compris dans les heures de travail et n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

ARTICLE 3.5 -

Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié appelé à une fonction syndicale ou électorale nécessitant la suspension de ses activités professionnelles, peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera suspendu et reprendra son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi de même niveau de qualification avec le maintien des avantages antérieurement acquis.

Cette possibilité sera ouverte pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties. Elle pourra être refusée dès lors que le départ d'un salarié demandeur porterait à deux le nombre de salariés simultanément absents pour ce même motif dans les organismes dont l'effectif est inférieur à 100 et à trois dans les entreprises excédant ce seuil d'effectif.

ARTICLE 3.6 -

Les congés de formation économique, sociale et syndicale tels qu'ils sont prévus par l'article L. 3142-7 du code du travail s'exercent dans le cadre prévu par ces textes.

Toutefois, le financement prévu à l'alinéa 2 de l'article R. 3142-8 du code du travail est porté à 0,25 p. 1000.

ARTICLE 3.7 - ATTRIBUTIONS DES INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Les instances de représentation du personnel disposent de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties à la présente convention rappellent plus particulièrement la nécessité d'assurer une concertation réelle sur le plan économique avec le comité d'entreprise en s'appuyant sur les attributions qui lui sont reconnues dans ce domaine par l'article L. 2323-1 du code du travail.

Par ailleurs, et sans préjudice des dispositions des articles L. 2323-7 et suivants du code du travail, pour éviter un recours systématique dans la profession aux contrats à durée déterminée, le comité d'entreprise et les délégués du personnel dans les entreprises non assujetties à la législation sur le comité d'entreprise, seront annuellement informés et consultés sur les conditions de recours à ces contrats. À cet effet, ils recevront un bilan chiffré par écrit sur le nombre de salariés sous contrats à durée déterminée ou à temps partiel ainsi que sur le nombre de salariés intermittents. Ils seront également informés et consultés sur les perspectives dans ce domaine.

ARTICLE 3.8 - C.H.S.C.T.

Les dispositions relatives au C.H.S.C.T. sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur. Pour l'application de ces textes visant la formation des membres du C.H.S.C.T. dans les entreprises de moins de 300 salariés, les points suivants sont adoptés : A raison d'un membre du C.H.S.C.T. par année civile et dans la limite de cinq jours de formation, le coût de la formation est la prise en charge des salaires sont à la charge de l'organisme. Le coût de la formation prise en charge est toutefois limité aux montants fixés par voie réglementaire pour les entreprises de plus de 300 salariés. Par ailleurs, un même représentant du personnel en C.H.S.C.T. ne peut voir s'ouvrir le droit à une nouvelle formation au titre du présent article lorsqu'il a bénéficié d'une telle formation au cours des huit dernières années.

ARTICLE 3.9 - CALCUL DE L'EFFECTIF

Pour la détermination des seuils prévus par le code du travail relatifs au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, le personnel à temps partiel travaillant à mi-temps ou plus sera décompté pour une unité dans l'effectif, les autres salariés à temps partiel étant décomptés dans les conditions de droit commun.

ARTICLE 3.10 -

Les dispositions qui précèdent sont prises au niveau national dans le cadre de la présente convention, et ne font pas obstacles à ce qu'au sein des organismes certaines modalités de l'exercice de la représentation du personnel puissent être aménagées plus favorablement.

Il en est ainsi notamment en matière de crédit d'heures, de répartition des crédits d'heures entre titulaires et suppléants, de frais de déplacement pour les organismes caractérisés par une dispersion géographique importante, de mise à disposition de locaux.

La commission paritaire compétente prévue à l'article 18 de la présente convention pourra être saisie, pour avis, de tout litige relatif à l'exercice du droit syndical.

ARTICLE 4 - EMBAUCHAGE

L'embauchage est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne la visite médicale.

Dans le cas d'embauchage de jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, leurs conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

ARTICLE 5 - ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 5.1 -

L'engagement se fait obligatoirement par écrit, en français, en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur.

Lorsque le salarié est étranger, une traduction de son contrat de travail est établie, à sa demande, dans sa langue maternelle (art. L. 1221-3 du code du travail).

L'absence de contrat écrit qualifie un contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 5.2 -

Le contrat devra obligatoirement spécifier :

- la date d'entrée en fonction ;
- la nature du contrat de travail ;
- la durée du travail et sa répartition s'il y a lieu ;
- le lieu de travail (ou de rattachement s'il y a lieu) et la zone géographique d'activité ;
- le salaire de base et tous les éléments de la rémunération ;
- la définition de fonction, la catégorie professionnelle et son coefficient ;

- la durée de la période d'essai ;
- l'existence de la présente convention collective.

Il est recommandé d'annexer au contrat de travail un profil de poste, se référant aux compétences citées dans le présent accord et mises en œuvre dans les emplois des organismes, notamment pour faciliter l'application de la classification prévue aux articles 20 et 21.

Les modifications aux contrats en cours, à la demande de l'une ou l'autre partie, lorsqu'elles visent à modifier l'une des dispositions précisées ci-dessus, ne peuvent être apportées que par accord réciproque écrit.

ARTICLE 5.3 -

Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition de tout nouvel embauché et lui sera remis dès lors que la durée prévue au contrat est supérieure à six mois.

ARTICLE 5.4 -

Article 5.4.1 -

Les contrats sont en principe conclus pour une durée indéterminée.

Article 5.4.2 -

Conformément aux dispositions du Code du travail (art. L. 1241-1 et suivants du code du travail), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

Article 5.4.3 - Contrat à durée déterminée d'usage pour les formateurs

En raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de faire appel au contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 1242-2-3 du code du travail :

- pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'organisme ;
- pour des missions temporaires pour lesquelles on fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel.

Les hypothèses visées ci-dessus concernent des emplois temporaires correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

À l'issue du CDD d'usage, le salarié percevra une indemnité dite « d'usage » égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 5.5 - CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT

Les conditions de conclusion des contrats à durée indéterminée intermittents sont prévues à l'article 6 de la présente convention.

ARTICLE 5.6 - CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article 5.6.1 - Principes et modalités

Les contrats à durée déterminée ou indéterminée, lorsqu'ils sont conclus dans le cadre des dispositions législatives strictement applicables au travail à temps partiel devront spécifier les indications légales prévues pour ce type de contrat. En outre, ils sont régis par les dispositions suivantes.

Le personnel employé en contrat à durée déterminée ou indéterminée amené à travailler à temps partiel bénéficiera de tous les droits et avantages reconnus aux salariés employés à temps plein, au *pro rata* de son temps de travail.

Par ailleurs, l'organisme de formation doit garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle en ce qui concerne les possibilités de promotion, d'accès à la formation et de déroulement de carrière.

Enfin, dans le cadre de l'entretien professionnel biennal prévu visé à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et prévu également par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le salarié pourra faire le point sur l'évolution souhaitée de son emploi.

Sous réserve de la protection des intérêts légitimes de chaque organisme, l'emploi à temps partiel ne doit pas mettre en cause la capacité pour le salarié qui le souhaite d'exercer en parallèle une autre activité professionnelle sans déroger, du fait du cumul, à la durée maximale hebdomadaire de travail.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant ou d'une augmentation de sa durée de travail.

Il est rappelé que l'employeur doit régulièrement enregistrer l'horaire pratiqué par le salarié à temps partiel afin de prendre en compte les éventuels dépassements et les conséquences induites prévues par le code du Travail.

À défaut d'accord relatif à la modulation du temps partiel (ou d'annualisation du temps de travail), conclu dans les conditions de droit commun, la durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois.

Article 5.6.2 - Priorité

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant ou d'une augmentation de sa durée de travail. Avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur fera appel de préférence aux salariés à temps partiel de l'établissement volontaires et possédant les qualités requises. Lorsque les délais entre le recrutement éventuel et le début des stages le permettront, une information sur le recrutement envisagé se fera par voie d'affichage.

Article 5.6.3 - Recours aux heures complémentaires

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat de travail peuvent être effectuées si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées.

Ces heures, dites « complémentaires », correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la Direction, au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Les salariés employés à temps partiel peuvent donc être amenés à effectuer des heures complémentaires si les conditions de recours aux heures complémentaires et les éventuelles circonstances prévisibles de surcroît d'activité sont prévues, soit conventionnellement, soit contractuellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires par le salarié qui n'aurait pas été informé selon les dispositions conventionnelles du présent paragraphe n'est pas constitutif d'une faute. Les heures complémentaires au-delà du 1/10^{ème} du volume contractuel et dans la limite du tiers dudit volume ouvrent droit à une majoration de salaire telle que définie par les textes en vigueur.

La modification de la répartition de la durée du travail donne lieu à un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

ARTICLE 5.7 - INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Pour la conclusion de contrats à durée déterminée ou le recours au travail à temps partiel, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés et consultés sur les modalités et les principes retenus dans leur entreprise.

Les diverses informations prévues par les dispositions du code du travail dans ce domaine leur seront transmises trimestriellement.

Ces éléments d'information ou de consultation ne font pas obstacle aux possibilités ouvertes aux salariés concernés de saisir la commission paritaire (dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention collective) ou les juridictions compétentes.

ARTICLE 6 - CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT

Dans les organismes ou parties d'organisme de formation dispensant un enseignement linguistique, et afin de tenir compte, pour certains emplois de formateurs non cadres, de l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, il sera possible de proposer des contrats à durée indéterminée relevant de l'article L. 212-4-8 du code du travail dans les conditions déterminées par le présent article.

Les organismes dispensant des formations d'un autre type pourront conclure de tels contrats sous réserve d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales.

Les parties à la présente convention conviennent de faire un examen paritaire de la situation et de négocier l'extension éventuelle à d'autres types de formation ou la révision des présentes dispositions dans un délai de 24 mois après l'extension de la présente convention.

Pour les salariés titulaires de tels contrats, l'adaptation des dispositions relatives à la durée du travail spécifique, visées à l'article 10.3, des formateurs fera par l'application d'une majoration horaire égale à 30/70 du salaire horaire de base pour chaque heure de face-à-face pédagogique (F.F.P.). Les autres heures (P.R.A.A.) éventuellement demandées seront rémunérées par le salaire horaire de base. Sur le bulletin de paie, figureront en heures de travail en sus des heures de F.F.P., l'équivalent de P.R.A.A., la majoration de 2 p. 100 acquise au titre des cinq jours mobiles ainsi que les congés payés à la période où ils seront pris. Ainsi un salarié entrant dans le champ d'application du présent article qui effectuerait 100 heures de F.F.P. verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes :

- 100 heures de F.F.P. ;
- 30/70 de 100 heures, soit 42,85 heures de P.R.A.A. ;
- 10 p. 100 au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ;

- 2 p. 100 au titre des jours mobiles versé à la même époque, soit 2,84 heures.

Le salaire minimum pour 1 heure d'enseignement (c'est-à-dire F.F.P. + P.R.A.A.) est au moins égal au salaire minimum conventionnel de la catégorie, majoré de 30/70 dudit taux. Pour l'application du présent article aux situations en cours il y aura lieu de ventiler les avantages consentis dans la présente convention collective, notamment la répartition 70/30, les congés payés, l'équivalent des jours mobiles, etc., en fonction des taux horaires pratiqués.

Pour l'adaptation des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation de la maladie des salariés du secteur professionnel aux salariés visés par le présent article, il est prévu ce qui suit : sous les mêmes conditions de carence que celles prévues pour les autres salariés, et après un an d'ancienneté sous contrat à durée indéterminée intermittent, la rémunération nette de base hors primes sera maintenue pendant trois mois à hauteur de 75 p. 100 du salaire horaire de base. Pour le calcul de la durée d'indemnisation assimilable à un mois au sens du présent article, l'assiette à retenir sera la totalité des heures de travail (tenant compte du P.R.A.A. et des congés payés des douze mois précédant l'arrêt de travail) divisée par 12. Les heures indemnisées au titre du présent article s'imputeront sur la garantie annuelle prévue au contrat de travail.

ARTICLE 6.1 -

Les contrats doivent mentionner, lorsque les périodes d'intervention sont prévisibles :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- le rappel de la limite du quart de la garantie annuelle pouvant, au maximum, être proposée en heures complémentaires.

ARTICLE 6.2 -

Pour les organismes où, en raison d'un fonctionnement spécifique, les périodes d'intervention et la répartition des heures de travail sur ces périodes ne pourraient être prévues, le contrat devra spécifier la possibilité de refuser les actions proposées. Ces refus ne pourront être envisagés comme une cause de rupture du contrat de travail que s'ils atteignaient cumulativement, en nombre d'heures proposées, le quart de la garantie annuelle retenue.

Les heures proposées et refusées ne viendront en diminution de la garantie annuelle qu'à compter du moment où, cumulativement, les refus atteindront le vingtième de la garantie annuelle en nombre d'heures proposées.

En tout état de cause, les parties détermineront, dans la mesure où une telle précision ne serait pas incompatible avec le respect de la garantie convenue, les périodes de l'année, du mois, de la semaine ou de la journée, au cours desquelles les refus de propositions d'actions ne pourront être comptabilisés.

De tels contrats pourront être conclus après qu'aura été effectué le constat qu'un seuil de collaboration sous une forme irrégulière aura conduit à l'existence d'une relation contractuelle à durée indéterminée : le seuil déclenchant une requalification est de 715 heures d'intervention en F.F.P. étalées sur neuf mois d'activité glissant sur une période de douze mois.

Dans une telle hypothèse, le salarié pourra demander la requalification de son contrat dans le cadre retenu par l'article L. 212-4-8 du code du travail.

Un tel contrat pourra également être proposé à l'initiative de l'employeur au salarié qui garde la faculté de l'accepter ou de le refuser.

En cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée intermittent consécutivement à une requalification telle que visée ci-dessus ou à un accord entre les parties dans le cas d'une durée inférieure à celle retenue pour la requalification, la garantie annuelle sera au minimum égale à 70 p. 100 de l'activité de l'année précédente. Une fois déterminé, le montant de cette garantie ne pourra évoluer que par accord écrit entre les deux parties.

Si, dans les mêmes conditions de collaboration, sur une période de référence de douze mois consécutifs, les congés payés du salarié étant neutralisés, le constat a été fait d'un volume d'activité constant ou faiblement variable chaque mois, le contrat serait requalifié en contrat à durée indéterminée à temps plein ou partiel, sur la base de la moyenne des heures de F.F.P. travaillées sur la période de référence susvisée. Les modalités du nouveau contrat feront l'objet d'un écrit entre les parties.

ARTICLE 6.3 - MODIFICATION DE LA GARANTIE ANNUELLE MINIMALE DE TRAVAIL DU SALARIÉ PRÉVUE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6.3.1 -

L'employeur qui souhaite modifier la garantie annuelle minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail ne peut le faire qu'avec l'accord écrit de celui-ci par avenant au contrat de travail.

Le salarié qui souhaite modifier les périodes ou les heures de travail prévues à son contrat ou ses périodes d'indisponibilité contractuelles, ces changements impactant directement la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat, doit en informer l'employeur ou son représentant en respectant un délai de prévenance de 2 mois calendaires avant la date

envisagée de mise en œuvre, sauf délai plus court indiqué au contrat. La garantie annuelle minimale de travail doit être honorée dans la période annuelle de référence contractuelle.

Dans ces deux cas, l'employeur et le salarié devront fixer une nouvelle garantie annuelle minimale de travail conformément aux critères prévus ci-dessus.

En cas d'annulation par l'employeur ou le client, moins de 48 heures ouvrées avant l'heure prévue, d'une séance inscrite à l'emploi du temps du salarié, l'employeur doit lui fournir un travail de substitution dans le cadre de la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat.

Article 6.3.2 -

Les temps des déplacements professionnels obligatoires effectués au cours d'une même journée entre deux lieux d'exécution du contrat de travail sont assimilés à du temps de travail effectif et payés comme tel au titre des activités connexes.

ARTICLE 7 - PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la présente convention et mentionner expressément la durée de la période d'essai qui ne peut excéder :

ARTICLE 7.1 -

Pour les contrats à durée déterminée : conditions légales.

ARTICLE 7.2 -

Pour les contrats à durée indéterminée : un mois pour les employés, deux mois pour les techniciens, trois mois pour les cadres F, G et H, six mois pour les directeurs H et I. La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties pour les cadres et les directeurs. Elle peut être prolongée d'un mois pour les autres catégories. En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié se doivent réciproquement un préavis d'un jour ouvrable par mois de présence complet à la date de la rupture. Le préavis est d'un mois durant la période de renouvellement pour les directeurs H et I.

ARTICLE 8 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail justifiée par un motif économique, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

ARTICLE 9 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

ARTICLE 9.1 - PRÉAVIS

Après la période d'essai, la démission et le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis d'une durée d'un mois pour les employés, de deux mois pour les techniciens et de trois mois pour les cadres. Au-delà de deux années d'ancienneté, un préavis minimum réciproque de deux mois doit être respecté.

En cas de démission, les délais accordés peuvent être très courts si, à la suite de la demande du salarié, l'employeur estime que le départ précipité de ce dernier ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise. Ces délais sont à discuter au cas par cas et ne peuvent, en tout état de cause, être supérieurs à la durée des préavis fixés ci-dessus en cas de licenciement.

Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

ARTICLE 9.2 - INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Il sera alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

Article 9.2.1 -

À partir de deux années d'ancienneté révolues, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Article 9.2.2 -

Au-delà de quinze années d'ancienneté révolues, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité ne pourra pas excéder six mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement normal le plus élevé perçu au cours des trois derniers mois de travail. Dans ce cas toutes primes ou gratifications excédant la durée mensuelle ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

ARTICLE 9.3 - DÉPART À LA RETRAITE

Trois situations peuvent se présenter :

Article 9.3.1 - Départ en retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous.

Article 9.3.2 - Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

Le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein : le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous ou, si c'est plus avantageux pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement.

Article 9.3.3 - Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

Le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein : dans ce cas il s'agit d'un licenciement. Les procédures légales et conventionnelles doivent être respectées et il est versé à l'intéressé l'indemnité conventionnelle de licenciement, dans les mêmes conditions fixées par l'article 9.2 « Indemnités de licenciement » de la présente convention.

Article 9.3.4 -

L'indemnité de départ en retraite, sur la base du dernier salaire est fixée comme suit :

- un demi-mois de un à cinq ans d'ancienneté révolus ;
- un mois de cinq à dix ans d'ancienneté révolus ;
- un mois et demi de dix à quinze ans d'ancienneté révolus ;
- deux mois de quinze à vingt ans d'ancienneté révolus ;
- deux mois et demi de vingt à trente ans d'ancienneté révolus ;
- trois mois au-delà de trente ans d'ancienneté révolus.

Le salaire à prendre en compte est le même que celui prévu pour l'indemnité de licenciement ci-dessus.

ARTICLE 10 - DURÉE ET TRAVAIL ET AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL

Les partenaires signataires estiment que le secteur des organismes privés de formation doit être compétitif en s'adaptant aux besoins et aux attentes des clients par la prise en compte de leur organisation, de leurs exigences et de leur disponibilité.

Ainsi, il est essentiel que les organismes de formation disposent de l'ensemble des outils de ressources humaines et d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter la production aux besoins, tout en prenant en compte la volonté des salariés.

La durée du travail effectif, sans préjudice des dispositions relatives au temps partiel, est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de déplacement professionnel est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et que le lieu de départ est celui de son lieu de travail (organisme ou client).

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail (organisme ou client) n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Les entreprises qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise.

ARTICLE 10.1 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES, TEMPS CHOISI, CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 10.1.1 - Le contingent d'heures supplémentaires

Il est rappelé que, quand bien même la réalisation obligatoire des heures supplémentaires peut être demandée par la Direction, celles-ci doivent répondre à des impératifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Sans préjudice pour les formateurs non cadres de l'application des dispositions conventionnelles qui leur sont propres et sans préjudice de la possibilité ouverte de conclure de gré à gré des conventions de forfait mensuelles ou annuelles, notamment pour les cadres F, G H et I, les commerciaux, les formateurs ou les salariés itinérants dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions suivantes :

La rémunération des heures effectuées sur la semaine ou sur le mois à la demande de l'employeur, sauf en ce qui concerne les reports d'heures autorisés en cas d'horaire individualisé ou toute autre circonstance prévue par le code du travail, est majorée selon les textes légaux en vigueur.

Ces heures sont effectuées dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions légales.

Dans la limite de 145 heures par année civile et par salarié, les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspection du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans le respect de la durée maximale quotidienne du travail. Le recours éventuel aux heures supplémentaires au-delà du contingent susvisé est régi par les textes en vigueur.

Article 10.1.2 - Disposition générale relative au temps choisi

Sous réserve de l'accord exprès et formalisé du salarié concerné et de l'acceptation de l'employeur ou de son représentant, le salarié volontaire peut effectuer des heures choisies au-delà du contingent conventionnel.

Le temps choisi ne peut être imposé au salarié.

Sauf accord collectif d'entreprise conclu par les délégués syndicaux ou, à défaut, par un salarié mandaté, déterminant collectivement les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées et les contreparties afférentes, les heures choisies ainsi effectuées donnent lieu, soit à une majoration, soit à du repos à hauteur des taux applicables pour la rémunération des heures supplémentaires.

Sauf urgence, le temps choisi donne lieu à un délai de prévenance réciproque de 3 jours ouvrés. La demande doit préciser le nombre d'heures choisies à effectuer et la période pendant laquelle ces heures seront réalisées, le type de contrepartie (majoration du salaire ou repos) ainsi que la planification correspondante.

L'accord écrit du salarié et de l'employeur doit intervenir au plus tard à la date de la réalisation des heures choisies.

Les limites prévues par les textes en vigueur en matière de durée maximale du travail (repos hebdomadaire, repos quotidien, durée hebdomadaire du travail notamment) restent applicables.

Article 10.1.3 - Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la limite de 145 heures par an et par salarié. Le recours au temps choisi tel que prévu par l'article 10-1-2 de la CCNOF est possible selon les modalités prévues par cet article.

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé par un repos compensateur. Toutefois, dans le cadre ou en l'absence d'une modulation du temps de travail, le nombre d'heures donnant lieu à un repos compensateur de remplacement est limité à 90.

Les heures supplémentaires dont le paiement et les majorations afférentes auront été remplacés par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

ARTICLE 10.2 - SPÉCIFICITÉ DE LA DURÉE DU TRAVAIL DES FORMATEURS

L'activité des formateurs des diverses catégories faisant l'objet de la classification définie à l'article 20 de la CCNOF est extrêmement variable en fonction notamment de l'organisme, du type de stage, du niveau de la formation, de l'utilisation de méthodes normalisées, de l'objectif de la formation ou de la population concernée.

En outre, l'exercice de cette activité dans un secteur concurrentiel implique que le formateur puisse être appelé, selon la nature et les niveaux de la formation, à une certaine diversité d'intervention, notamment dans les domaines de la conception, de la recherche, de la préparation matérielle des stages. Il peut de même être appelé à se déplacer ou à effectuer une part d'activité commerciale.

Dans le cadre de cette diversité, les parties conviennent que l'activité des formateurs comporte, une part d'acte de formation, une part de préparation, de recherche liée à l'acte de formation et une part d'activités connexes.

ARTICLE 10.3 - DURÉE DU TRAVAIL DES FORMATEURS NON CADRES

Pour les formateurs non cadres, titulaires de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée, à plein temps ou à temps partiel au sens des dispositions légales applicables, les accords d'entreprise ou le contrat de travail doivent apprécier et fixer le temps de travail qui est globalement consacré aux diverses fonctions des formateurs. Des accords d'entreprise ou les contrats individuels peuvent prévoir des dispositions analogues pour les formateurs des niveaux supérieurs.

Le temps de travail se répartit entre l'acte de formation (AF), les temps de préparations et recherches liées à l'acte de formation (PR) et les activités connexes (AC).

Par acte de formation, il faut entendre toute actions à dominante pédagogique, nécessitant un temps de préparation et de recherche, concourant à un transfert de connaissances, à l'animation de séquences de formation en présence, individuelle ou collective, directe ou médiatisée, sur place ou à distance, de stagiaire(s) ou apprenant(s).

Par PR, il faut entendre, à titre d'exemple, les activités de conception, de recherche, de préparation personnelle ou matérielle des stages, les réunions et l'ingénierie, quand ces activités sont directement liées à la mise en œuvre de l'AF.

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les organisations mises en œuvre dans l'entreprise, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en œuvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux appels d'offre, suivi, relations «tutorales», réunion dont l'objet n'est pas directement lié à l'AF, permanence, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires.

Le temps d'AF, selon la définition ci-dessus, ne peut excéder 72 p. 100 de la totalité de la durée de travail effectif consacrée à l'AF et à la PR, l'AC étant préalablement déduite de la durée de travail effectif.

La durée moyenne hebdomadaire d'AF est de 25,20 heures sur l'année pour un salarié à plein temps.

Les temps de travail consacrés à l'AF, à la PR et aux AC sont aussi modulables sur l'année.

Article 10.3.1 -

Toutefois, à la demande de l'employeur :

- une fois par an, la durée maximale d'AF peut être portée à 42 heures hebdomadaires, dans l'hypothèse d'une semaine de 6 jours. Dans ce cas, au cours de la semaine suivante, l'AF ne pourra excéder 25,20 heures.
- une fois tous les trois mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures d'AF sur une période de trois semaines maximales consécutives.

Article 10.3.2 -

Dans le cadre de l'année contractuelle, le temps d'AF se décompose de la façon suivante :
Heures maximales d'AF = (1565 h - heures consacrées aux activités connexes) × 0,72.
Toutefois, les heures d'AF représentent un maximum de 1120 heures par année contractuelle.
Ce volume pourra être de moindre ampleur compte tenu des heures consacrées sur une année aux activités connexes.

Article 10.3.3 -

La période de référence annuelle contractuelle partira de la date d'entrée effective du salarié dans l'organisme de formation sauf accord sur une autre date entre les parties.

Article 10.3.4 -

À l'exception des heures de congés payés, de jours mobiles et de jours fériés déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de « non travail » considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation telles que, notamment, les heures de formation et de délégation du personnel viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel de 1120 heures d'AF.

Par exemple, un formateur D ou E a effectué 100 heures de «non travail». Le ratio 72/28 sera appliqué à ces heures. Ainsi 72 heures (100 × 72 %) sont considérées comme gelées et auront pour effet de ramener le plafond annuel d'heures AF à 1048 heures (1120 H - 72 H).

ARTICLE 10.4 - DURÉE DU TRAVAIL DES FORMATEURS CADRES

Pour les formateurs cadres au sens de la classification conventionnelle, dont il est rappelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail pourra prévoir que leurs rémunérations présentent un caractère forfaitaire tenant compte des dépassements éventuels de la durée du travail. Cette disposition tient compte de la difficulté de cerner

précisément cette durée en raison de leurs déplacements, de leurs interventions dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur initiative propre sur l'organisation de leur travail.

ARTICLE 10.5 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES ET À D'AUTRES CATÉGORIES DU PERSONNEL

Les organismes de formation peuvent, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord expresse et formalisé entre les parties, mettre en œuvre le temps choisi en lieu et place d'un accord de réduction de travail et compenser la renonciation de tout ou partie des jours de repos supplémentaires (congrés payés au-delà de la 5ème semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail appelés JRJT) par du temps travaillé selon les modalités financières définies par les textes en vigueur. Ces dispositions concernent les salariés dont le temps de travail est défini sous forme de forfait annuel d'heures 1607 H ou en forfait jours annuels de 215 jours, jour de solidarité en sus.

Les partenaires sociaux rappellent les trois catégories de cadres existantes : les cadres dirigeants d'une part ; les cadres occupés selon l'horaire collectifs dits « intégrés », d'autre part ; les cadres définis conventionnellement et certains salariés autonomes qui ne relèvent d'aucune des autres catégories.

Dispositions relatives aux cadres dirigeants

Compte tenu de leurs initiatives et responsabilités particulières, dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de leur habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et de leur niveau de rémunération, le personnel d'encadrement dirigeant H et I n'est pas soumis à un décompte du temps de travail.

Les cadres G pourraient relever de cette modalité lorsqu'ils disposent d'une large indépendance dans leur organisation du temps de travail, compte tenu de leurs initiatives et responsabilités, et d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome. En outre, leur rémunération doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel de leur catégorie.

Dispositions relatives aux cadres occupés selon l'horaire collectif dits « intégrés »

Pour les cadres occupés selon l'horaire collectif, et dont la durée de travail peut être prédéterminée, une convention de forfait avec référence horaire peut être conclue, tenant compte des dépassements de la durée légale de travail. Cette convention de forfait horaire tiendra compte dans la rémunération du volume d'heures forfaitisé au-delà du seuil de la durée légale de travail, sur la base d'un salaire de même catégorie.

Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories professionnelles qui ne relèvent d'aucune des autres catégories dits « autonomes »

Les salariés dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, notamment les cadres, les commerciaux, les formateurs (sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles spécifiques applicables aux formateurs non cadres) ou les salariés itinérants, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, sont également concernés par le temps choisi.

Toutefois, leur temps de travail peut être fixé par des conventions annuelles individuelles de forfaits fixant à 215 jours maximum, jour de solidarité en sus, le nombre de jours de travail effectif.

Cette modalité concerne notamment les cadres à partir du niveau F.

Les journées ou demi-journées sont décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée, ou relève d'un contrat annuel du temps de travail précisant, outre les jours travaillés, les différents jours de repos au titre des congés ou ARTT.

Les journées ou demi-journées de repos qui résultent de la mise en place de ce dispositif doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle, pour partie en fonction des souhaits des salariés, et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut entendre par année de référence la période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

Un outil, éventuellement auto-déclaratif, permettant le suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, peut être mis en place dans l'entreprise.

En outre, un bilan collectif de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Ce bilan peut être intégré dans les indicateurs du bilan social le cas échéant.

Les partenaires sociaux conviennent que le repos quotidien, entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité, est fixé au minimum à 12 heures consécutives.

Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne temps selon des modalités définies par l'entreprise.

ARTICLE 10.6 - DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS

La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures de travail effectif.

Aucune période de travail effectif ne peut excéder 6 heures consécutives.

Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives.

Les horaires de travail d'un salarié à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption d'activité de 2 heures maximum.

La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives, compte tenu des 11 heures de repos quotidien.

Les heures de travail doivent être décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée.

ARTICLE 10.7 - AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL

Article 10.7.1 - Mise en place des aménagements du temps de travail

L'introduction dans un organisme de formation d'un aménagement du temps de travail sur la semaine, sur le mois, ou sur une période pluri-hebdomadaire doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet aménagement doit, également, faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Toutefois, en l'absence de la conclusion d'accord, à l'issue de cette négociation, ou en l'absence de délégués syndicaux, et de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir aux régimes ci-dessous après information des salariés concernés.

Les organismes qui ont mis en application les aménagements du temps de travail tels que prévus par l'accord du 6 décembre 1999 avant la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 peuvent continuer sur le même régime tel que décrit et rappelé ci-dessous. Ils ont également la possibilité de mettre en place les dispositions prévues en matière d'aménagement du travail sur une période de quatre semaines, sur une période supérieure à la semaine et au plus sur l'année dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Article 10.7.2 - Régime conventionnel mis en place avant la loi du 20 août 2008 en application de l'accord de branche du 6 décembre 1999

À l'exception des cadres forfaitisés, des cadres dirigeants et des formateurs non cadres, l'horaire annuel de travail effectif correspond à 1600 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 52 jours de repos hebdomadaires ouvrables, des 30 jours de congés payés ouvrables et des jours fériés quand ils ne coïncident pas avec un des jours de repos hebdomadaire et dans les conditions prévues par l'article 13.1 de la convention collective.

Soit à titre d'exemple :

$365,25 - (52 \text{ jours de repos hebdomadaires ouvrables} + 30 \text{ jours de congés annuels ouvrables} + 9 \text{ jours fériés}) = 274,25 \text{ jours.}$

$274,25/6 \text{ (jours ouvrables hebdomadaires)} = 45,70 \text{ semaines}$

$45,70 \times 35 \text{ heures} = 1599,5 \text{ heures soit } 1600 \text{ heures de travail effectif par an.}$

Pour les formateurs non cadres, cette durée annuelle est de 1565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une sixième semaine de congés payés.

1 - Aménagement sur la semaine

La réduction hebdomadaire peut résulter :

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 5 jours ou 6 jours par une réduction journalière de travail ;
- soit d'une répartition de la durée du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi.

2 - Aménagement sur l'année par l'octroi de journées de repos

Les entreprises ou établissements peuvent organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, sous forme de journées de repos. Les heures effectuées au-delà de 39 heures, au sein d'une même semaine civile, constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du code du travail.

Ces journées de repos doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut entendre par année de référence de période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

En cas de modifications des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai peut être moindre avec un accord mutuel notamment en cas de charge de travail imprévisible.

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnissables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié, les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

3 - Aménagement sur l'année par l'annualisation

L'utilisation de l'annualisation du temps de travail, telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du Code du travail, peut contribuer conjointement à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la performance économique des organismes de formation.

Les périodes de haute et de basse activité doivent se compenser arithmétiquement de telle sorte que l'horaire hebdomadaire n'excède pas une durée moyenne de 35 heures, dans le cadre d'une période de référence de 12 mois.

Toutefois, cette variation d'horaire ne peut avoir pour effet de déroger à la durée maximale quotidienne fixée à 10 heures de travail effectif ainsi qu'aux durées maximales hebdomadaires fixées à 46 heures de travail effectif par semaine et 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives.

Cette variation hebdomadaire peut donner lieu à des périodes de faible activité au cours desquelles la durée de travail peut être répartie sur une période hebdomadaire inférieure à 5 jours.

Les conditions de rémunération au cours des périodes de faible activité sont définies ci-dessous.

La programmation indicative des variations d'horaire collective est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette consultation a lieu au moins 2 fois par an. En outre, un bilan de la modulation doit être communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise.

Les variations d'horaire individuel liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une information auprès des salariés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai peut être moindre avec un accord mutuel notamment en cas de charge de travail imprévisible.

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnissables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

La modulation du temps de travail sur l'année est un régime dérogatoire au régime des heures supplémentaires.

Toutefois, les heures qui excèdent une durée moyenne de 35 heures par semaine sur l'année et en tout état de cause la durée annuelle prévue à l'article 10.5 sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du code du travail.

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 10-1 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire sur la période de douze mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les règles légales en vigueur.

4 - Compte épargne-temps

Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des apports en temps, en repos, en salaires (notamment augmentation, heures effectuées au-delà de la durée collective du travail ou du

plafond prévu par les conventions de forfait), dans le respect des dispositions légales applicables.

Tout salarié en contrat à durée déterminée ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit.

L'alimentation et l'utilisation du compte restent à la discrétion du salarié, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Le compte épargne-temps peut faire l'objet de différents apports soit en numéraire, soit en nature, provenant du salarié ou de l'employeur. Il peut être alimenté notamment par :

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires ;
- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;
- des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;
- des primes diverses.

Toutefois, le nombre de jours reportés dans le compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an.

Ce compte épargne-temps peut être abondé à la discrétion de l'employeur.

Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du taux de salaire horaire au moment de la conversion.

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante : $\text{Taux horaire} = \frac{\text{salaire annuel brut salarié}}{52 \times \text{horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné}}$.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie, notamment :

- du congé parental d'éducation ;
- du congé sabbatique ;
- du congé création d'entreprise ;
- du congé pour événement familial ou personnel.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser des congés d'une durée minimale de 2 mois, sauf accord des parties pour une durée inférieure à 2 mois.

Les congés devront être pris dans un délai :

- de 4 ans suivant l'ouverture des droits, si l'entreprise souhaite bénéficier des aides financières de l'État ;
- de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le compte épargne-temps la durée minimale exigée pour partir en congé.

À l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Une fois par an, le salarié reçoit un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours.

L'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps doit faire l'objet d'une planification et d'un accord écrit préalable de l'employeur exprimé dans les 6 mois qui précèdent l'absence supérieure à 2 mois.

En outre, dans l'hypothèse d'une absence inférieure à 2 mois, un accord entre les parties sera nécessaire.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garanties des salaires dans les conditions des articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Le compte épargne-temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paye ou en une seule fois et sont soumis, dans les conditions de droit commun, aux régimes fiscaux et sociaux en vigueur.

En cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. En cas de renonciation, le salarié doit respecter un délai de prévenance fixé à 6 mois.

À la demande d'un salarié muté d'un établissement à un autre ou d'une filiale à une autre, d'un même groupe, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil sous réserve de l'accord de cette dernière.

Article 10.7.3 - Accords d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail mis en place dans le cadre la loi du 20 août 2008

Les entreprises peuvent mettre en place des outils d'aménagement et de réduction du temps de travail dans ce cadre. Il est rappelé que si l'accord est signé avec les institutions représentatives du personnel, l'accord doit être validé par la CPV prévue à l'article 18.

ARTICLE 11 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Les organismes de formation considèrent que la convention collective doit être un élément de garantie de la qualité des prestations fournies à leurs utilisateurs et un facteur de promotion de l'image de leur profession en France.

En conséquence, la participation des employeurs à la formation professionnelle continue prévue par l'article L. 950-1 du code du travail est fixée à 2,5 p. 100 de la masse salariale brute pour les organismes relevant de la présente convention collective. Les types d'actions et les modalités d'imputation restent celles de la loi.

Dans le cadre de ces 2,5 p. 100, et dès lors que la masse des salaires des formateurs est au moins égale à 50 p. 100 de la masse des salaires de l'organisme, 50 p. 100 des sommes non affectées obligatoirement du fait d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle seront consacrés à la formation des formateurs.

Pour favoriser l'application de ce qui précède, il est convenu que, dans le cadre de la délibération annuelle sur le plan de formation dans les entreprises ayant un comité d'entreprise, la répartition de la masse des salaires entre les formateurs et les autres catégories de personnel sera communiquée aux membres du comité d'entreprise.

Dans les organismes dont l'effectif se situe au-delà de onze salariés et où des délégués du personnel ont été élus, une délibération annuelle sur le plan de formation de l'organisme aura lieu. La répartition de la masse des salaires entre les formateurs et les autres catégories de personnel sera communiquée aux délégués du personnel.

Dans les organismes où n'existe pas de représentation du personnel, lorsqu'un employeur sera amené à refuser à un formateur la prise en compte de sa demande de formation sur le plan de formation de l'entreprise, sans préjudice des dispositions relatives au congé individuel de formation, le salarié concerné pourra demander qu'il soit justifié de l'utilisation des fonds de formation à hauteur de l'obligation conventionnelle de cinquante pour cent ci-dessus évoquée. Tout litige sur ces points pourra être soumis à la commission paritaire visée à l'article 18 de la présente convention.

Pour la catégorie des formateurs non cadres, le temps de formation sera assimilé, pour le partage entre temps d'AF et de PR, à un temps de congé, c'est-à-dire qu'il sera « gelé » au sens de l'article 10.3.4.

ARTICLE 12 - CONGÉS PAYÉS

ARTICLE 12.1 - DURÉE DES CONGÉS

Les congés sont acquis sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés, avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

Article 12.1.1 -

L'article L. 3141-9 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;

Article 12.1.2 -

L'article L. 3141-19, alinéa 3, pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé les périodes énumérées aux articles L. 3141-4, L. 3141-5, L. 3142-7, L. 3142-12, L. 3142-44, L. 6322-13, L. 3142-1 et L. 3142-2 et L. 1234-4 et L. 1234-5 du code du travail et les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation par l'employeur au taux plein prévu à l'article 14.1 de la convention collective.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou particuliers pourront prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés.

ARTICLE 12.2 - PÉRIODE DES CONGÉS

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par les articles L. 3141-17, L. 3141-18, L. 3141-19, L. 3141-20 du code du travail, le salarié a le droit de prendre au moins vingt-quatre jours ouvrables pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre l'employeur et le salarié.

Le calendrier des congés est établi par l'employeur avant le 15 avril de chaque année, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé par son employeur, il lui sera accordé trois jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. Ce retour est subordonné à l'accord du salarié dont le refus ne saurait être une cause de sanction.

ARTICLE 12.3 - INDEMNISATION DU CONGÉ

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), la rémunération globale mensuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du dixième (art. L. 3141-22 du code du travail) si ce mode de calcul est plus favorable.

ARTICLE 13 - JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS

ARTICLE 13.1 - JOURS FÉRIÉS

L'intervention de jours légalement fériés chômés ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération. Le bénéfice de cette disposition ne sera toutefois ouvert au salarié que s'il a été présent son dernier jour de travail précédent et son jour de travail suivant le jour férié.

En outre, lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra soit une rémunération complémentaire égale à cent pour cent de son salaire, soit un jour de congé compensatoire payé.

ARTICLE 13.2 - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

À l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : quatre jours ;
- mariage d'un enfant : deux jours ;
- décès du père ou de la mère : trois jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : cinq jours ;
- déménagement : un jour pour les salariés travaillant régulièrement le samedi.

Sous réserve de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : un jour ;
- examen universitaire ou professionnel : dans la limite de trois jours par an.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

ARTICLE 13.3 - ABSENCES POUR ENFANTS MALADES

Pour les mères ou pères de famille d'enfants de moins de quinze ans, et sur présentation d'un certificat médical : trois jours par an non accolés. Pour les formateurs non cadres, la prise éventuelle de ces jours sera sans incidence sur l'AF.

ARTICLE 13.4 - CONGÉS SANS SOLDE

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par :

- les articles L. 1226-2 et L. 1226-4 ; L. 3142-56, 3142-57, 3142-58, 3142-59 et L. 3142-60, L. 3142-61, L. 3142-62, L. 3142-63 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- les articles L. 1225-47 à L. 1225-52 et L. 1225-55 relatifs au congé parental d'éducation ;
- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle ;
- les articles L. 3142-78 à L. 3142-81, L. 3142-91 à L. 3142-97 ; L. 3142-100 à L. 3142-107 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

ARTICLE 14 - ABSENCE POUR MALADIE ET INDEMNISATION

ARTICLE 14.1 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Sans préjudice des adaptations conventionnelles concernant les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu dans le cadre de l'article L. 3122-28 du code du travail, après un an d'ancienneté au jour de l'arrêt médical, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, professionnel ou non, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié, dans les quarante-huit heures de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de la Communauté économique européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

Pendant trente jours, le salarié recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les soixante jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

L'indemnisation interviendra après un délai de carence de sept jours ouvrables pour la maladie et à compter du premier jour d'arrêt pour l'accident du travail ou la maladie professionnelle survenant dans l'entreprise. Toutefois, à raison d'une fois par année, de date à date, ce délai de carence sera ramené à trois jours. De plus, pour un arrêt de travail égal ou supérieur à trente jours, le délai de carence de sept jours sera rétroactivement supprimé.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation sera augmenté de dix jours par période de même durée, sans que chacun de ces temps ne puisse excéder quatre-vingt-dix jours.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'ait entraîné une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Sur une même période de douze mois, la durée d'indemnisation sera au maximum celle des périodes ci-dessus fixées.

En cas de maladie supérieure à douze mois continus, le salarié ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'indemnisation. Les droits visés à l'alinéa précédent sont rouverts dès la reprise du travail.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

ARTICLE 14.2 - INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les quarante-huit heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Sans préjudice des dispositions régissant les accidents du travail et les maladies professionnelles visées aux articles L. 1226-6 et suivants du code du travail, si l'employeur est

dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification de rupture du contrat de travail sera faite à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits complémentaires à indemnisation de maladie tels que définis ci-dessus. S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement et percevra l'indemnité de préavis prévu non effectué.

L'employeur, prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement, devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement correspondantes.

ARTICLE 15 - MATERNITÉ, ADOPTION

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les articles L. 1225-7 et suivants du code du travail.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire des intéressées est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée

Les intéressées bénéficient en outre des dispositions prévues par les articles L. 1225-66 et suivants du code du travail. La salariée ou son conjoint peut demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L. 1225-55 et L. 1225-58 à L. 1225-60 du code du travail (congé parental d'éducation).

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré de telle manière que la salariée concernée ne puisse voir sa rémunération réduite du simple fait desdites consultations prénatales.

ARTICLE 16 - PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Tout régime de prévoyance, complémentaire de celui de la sécurité sociale (caisse maladie) dont bénéficie le personnel relevant du présent accord est constitué :

ARTICLE 16.1 -

Par l'adhésion de l'entreprise à une institution ou un organisme d'assurance gérant le régime minimal d'assurance décès institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cotisation minimale de 1,50 p. 100 du salaire limité au plafond de la sécurité sociale, à la charge exclusive de l'employeur).

ARTICLE 16.2 -

Par l'extension de la prévoyance à l'ensemble du personnel, cette extension pouvant viser l'assiette des cotisations, le niveau ou le type de garanties (décès, invalidité, rente éducation, etc.).

ARTICLE 16.3 -

Sauf les cotisations dues au titre des garanties prévues au paragraphe 1 du présent article (limitées à la couverture des prestations définies par le présent accord) qui sont à la charge de l'employeur, les cotisations dues sont réparties entre employeur et salarié, la participation patronale étant au moins égale à 50 p. 100.

La mise en œuvre du régime de prévoyance conventionnel obligatoire est précisée par l'accord du 3 juillet 1992 et ses avenants prévus en annexe de la présente convention.

ARTICLE 17 - APPEL À LA PRÉPARATION - RÉSERVE MILITAIRE

ARTICLE 17.1 -

Afin de participer à l'appel à la préparation à la défense nationale, les salariés ou apprentis âgé de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée, sans perte de rémunération. Cette journée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

ARTICLE 17.2 -

Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient, sur demande écrite et acceptée dans les conditions ci-dessous, d'une autorisation d'absence de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Le contrat de travail est suspendu pendant cette période d'absence.

La demande écrite doit parvenir au moins un mois avant l'entrée au service de la réserve. L'employeur peut opposer un refus motivé qui est notifié tant au salarié qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours suivant réception de la demande écrite.

ARTICLE 18 - COMMISSIONS PARITAIRES

ARTICLE 18.1 - INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

(Les parties sont convenues que l'expression syndicale et le dialogue social peuvent s'exercer utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :

- la Commission Paritaire de la Prévoyance (CPP) ;
- la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation (CPEF) ;
- le Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire (CPPO) ;
- la Commission de veille contre les discriminations (CVD).

ARTICLE 18.2 - MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DES COMMISSIONS PARITAIRES

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)** a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente Convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI est l'instance de négociation et de décision à vocation générale.

Elle prend en compte, valide ou invalide les décisions prises par les différentes commissions et les propositions des groupes de travail pour négocier et signer les accords ou conventions de la branche.

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche prévu au 3° de l'article L. 2232-9 précité.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention et des accords de branche.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- **établissement du rapport annuel d'activité**

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise réalise, pour le compte de la CPPNI, un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- repos quotidien ;
- jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte-épargne-temps.

Ce bilan sera effectué à partir des accords d'entreprise qui auront été versés dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ou qui auront été directement adressés à la CPPNI, il porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce bilan porte également sur les accords innovants (dispositions non prévues par la convention collective), de manière à ce que la sous-commission propose à la CPPNI de s'en emparer dans le cadre des négociations, et de diffuser les bonnes pratiques.

À partir de ce bilan, la sous-commission rédige le rapport annuel d'activité qui est présenté pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

- **interprétation de la convention collective nationale des organismes de formation**

La sous-commission prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP), d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission sera soumise à la CPPNI qui pourra décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension.

La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Le secrétariat paritaire transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous trois jours ouvrés maximum.

La sous-commission pourra se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estimeront nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords-type.

La **Commission Paritaire de la Prévoyance (CPP)** a pour mission :

- d'assurer une veille en matière de prévoyance et de protection sociale,
- d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance,
- d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance.

La **Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation (CPEF)** exerce ses missions dans le cadre défini notamment par l'ANI du 5 décembre 2003. Ses missions s'exercent dans le cadre de celles définies par l'ANI du 5/12/2004.

Elle a notamment pour attribution générale :

- la promotion de la formation professionnelle et de la professionnalisation ;
- l'élaboration, par décision ou délibération prise dans les conditions de l'article 7 du Règlement Intérieur de la CPN, des Commissions et des groupes de travail, de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation ;
- la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle ;
- la recherche des mesures propres à assurer la pleine utilisation et adaptation de ces moyens ;
- la formulation de toute observation ou proposition utile et le suivi de l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les objectifs, priorités et conditions d'évaluation des actions de formation.

En outre, elle participe à la politique de certification professionnelle du secteur (cf. CQP).

De plus, elle est saisie par la Commission Paritaire Nationale (CPN) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

Le **Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire**. L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure une veille sur l'évolution des métiers, carrières, perspectives de la profession. Il réalise des études commanditées par la CPN (Commission Paritaire Nationale) sur sa proposition ou celle des différentes commissions.

La **Commission de Veille contre les Discriminations (CVD)** a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination. Elle a pour compétences :

- en matière d'emploi des personnes handicapées : notamment assurer la mise en place, en application de l'article 19 de la convention collective, de la Commission de Suivi des Personnes handicapées, régie par l'article 4 de l'accord du 24 mars 2009 relatif au développement de l'emploi des personnes handicapées ;
- en matière d'emploi des Séniors : notamment piloter une politique d'emploi des séniors, dans le cadre de l'accord du 6 janvier 2010 ;
- en matière d'égalité homme/femme : notamment piloter une politique de branche en matière d'égalité homme /femme ;
- et plus généralement, toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

ARTICLE 18.3 - COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS PARITAIRES

Un règlement intérieur commun aux différentes commissions paritaires de la branche instaurées par le présent article fixe leur composition et leur fonctionnement général.

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :

- la fréquence et l'organisation des réunions,
- les modalités de gouvernance des commissions,
- les modalités de délibération des commissions,
- le barème des remboursements de frais.

ARTICLE 18.4 - FINANCEMENT DU PARITARISME

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

1. les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPN (Commission Paritaire Nationale) ;
2. le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
3. la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
4. l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (Association pour la Collecte et la Gestion des fonds de la branche Formation). Elle gère les fonds dans le cadre défini par la CPN à qui elle rend compte au moins une fois par an.

Ses statuts définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés.

Article 18.4.1 - Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des Organismes de formation.

Article 18.4.2 - Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

Article 18.4.3 - Collecte de la cotisation

L'Association de gestion est la seule habilitée par la CPN à collecter la cotisation pour le fonctionnement et le développement du paritarisme de la branche. Elle peut déléguer cette collecte à une ou des institutions paritaires ou associatives. Cette délégation devra faire l'objet d'une convention de délégation qui devra recevoir l'accord de la CPN.

ARTICLE 19 - POLITIQUE D'EMPLOI CATÉGORIEL

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est indispensable de promouvoir une politique de développement de l'emploi des personnes handicapées ainsi qu'une politique d'emploi des séniors. Ces dispositifs de branche sont détaillés dans les annexes « Personnel handicapé » et « Emploi des séniors » à la présente convention collective.

ARTICLE 20 - CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

ARTICLE 20.1 - PRINCIPES DIRECTEURS

Compte tenu notamment des caractéristiques de la demande des entreprises, des salariés et des particuliers de formation professionnelle, de la commande publique, des caractéristiques de l'offre privée de formation, des ressources humaines mises en place pour y répondre, les

partenaires sociaux ont élaboré une méthode de classification des emplois et des métiers selon les principes suivants :

- universalité de la classification des emplois ;
- détermination de familles d'emplois et de filières de métiers pour favoriser la mobilité professionnelle ;
- identification des critères classants et des emplois repérés pour tenir compte de la singularité des entreprises et de la nécessaire évolution des emplois ;
- méthode fiable de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- dispositifs destinés à favoriser la mobilité et la promotion professionnelle ;
- création d'un système de bonification qui valorise la polyvalence et la responsabilité ;
- définition innovante du statut de cadre.

Les partenaires sociaux rappellent au préalable que la classification porte sur l'emploi occupé et non sur les compétences ou qualifications du salarié qui occupe l'emploi. La classification n'est donc pas un outil d'évaluation du personnel. Le positionnement dans la grille doit uniquement tenir compte des exigences et compétences requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne (si ces dernières ne sont pas mises en œuvre dans l'emploi, comme par exemple celles issues d'une formation initiale). Par ailleurs, l'employeur doit prendre en compte de la même manière et sans distinction l'ensemble des emplois présents dans les organismes de formation : la même grille s'applique aux trois filières de métier telles que définies par la branche (cf. 20.2 infra), afin de faciliter les passages d'une filière à l'autre.

ARTICLE 20.2 - UNIVERSALITÉ DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification conventionnelle bénéficie à tous les salariés de la branche formation. Cette grille ne s'applique pas aux mandataires sociaux qui relèvent du régime général de la sécurité sociale au sens du code de la sécurité sociale dépourvus de contrat de travail au sens du code du travail même s'ils exercent une fonction de direction, de direction générale, de gestion de l'organisme ou gestion de l'entreprise (ou équivalent), ni aux formateurs occasionnels ou indépendants qui ne sont pas liés à l'organisme de formation par un contrat de travail.

ARTICLE 20.3 - FAMILLES PROFESSIONNELLES ET FILIÈRES DE MÉTIERS

Les différents emplois de la branche sont classés en six familles professionnelles :

- animation de dispositifs de formation ;

- conseil et accompagnement individuel ;
- ingénierie de formation, ingénierie pédagogique ;
- promotion, marketing et commercial ;
- management-gestion d'un organisme, d'une entreprise ;
- gestion administrative, logistique, financière et réglementaire de l'entreprise.

Ces six familles professionnelles sont regroupées en trois filières de métiers :

- filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie ;
- filière 2 : développement ;
- filière 3 : supports.

Ces filières ont été identifiées au sein des organismes de formation. Toutefois, la filière 1 peut également être présente au sein d'entreprises qui réalisent à titre accessoire des actions de formation, d'accompagnement, d'insertion ou de l'intermédiation dans ces domaines.

Filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie

Cette filière rassemble les métiers constituant le cœur d'activité des organismes de formation professionnelle : métiers intervenant directement dans le processus pédagogique, ayant la charge de l'animation de dispositifs de formation, du conseil et de l'accompagnement individuel et/ ou de l'ingénierie de formation.

Filière 2 : développement

Cette filière rassemble les métiers spécifiques aux organismes de formation et concourant à son développement : métiers en charge de la promotion, du marketing et du développement commercial de l'organisme ainsi que les métiers en charge du management et de la gestion de l'organisme.

Filière 3 : supports

Cette filière rassemble les métiers transversaux, non spécifiques aux organismes de formation : métiers de la gestion administrative, logistique, financière ou réglementaire.

Afin de favoriser les passages entre ces filières et/ ou de mieux prendre en compte les emplois et métiers interfilières, les partenaires font le choix de réaliser une grille unique pour l'ensemble des personnels.

ARTICLE 20.4 - CRITÈRES CLASSANTS ET EMPLOIS REPÉRÉS

Article 20.4.1 - Le principe des critères classants

Afin de faire de la classification un outil dynamique de gestion des ressources humaines et de faciliter les mobilités professionnelles dans la famille d'emploi, la filière métier ou entre filières, les emplois sont classés, dans l'entreprise, sur la base de six critères :

- l'autonomie ;
- le management ;
- le relationnel ;
- l'impact ;
- l'ampleur des connaissances ;
- la complexité et le savoir-faire professionnels, définis ci-après.

L'**autonomie** recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissé au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision).

Le **management** définit l'exercice et l'étendue de responsabilités managériales de l'emploi visé, qu'il s'agisse d'encadrement avec ou sans pouvoir hiérarchique.

Le **relationnel** recouvre les exigences relationnelles de l'emploi, tant envers des acteurs internes qu'externes (apprenants, clients, fournisseurs, partenaires).

L'**impact** mesure l'influence et les conséquences de l'emploi occupé (ses activités, ses décisions, etc.) sur l'organisme. L'impact peut être positif ou négatif, par exemple en termes d'accroissement ou de baisse de l'activité et du chiffre d'affaires, de la satisfaction ou du mécontentement des clients, de gains ou de pertes de productivité ou de qualité sur l'activité de collègues, etc.

L'**ampleur des connaissances** est définie comme le niveau de savoirs requis par l'emploi occupé, et non ceux détenus par la personne qui occupe l'emploi (en effet, la personne pourrait détenir des savoirs spécifiques qui ne seraient pas requis explicitement par l'emploi : il convient de tenir compte des exigences de l'emploi uniquement). Ces connaissances peuvent être acquises par la formation (initiale ou continue) et/ ou par l'expérience professionnelle.

La **complexité** et le **savoir-faire professionnel** mesurent le niveau de savoir-faire métier requis par l'emploi. La technique professionnelle peut recouvrir, par exemple, des compétences pédagogiques pour le personnel formateur, des compétences relationnelles et commerciales pour le personnel chargé du développement de l'organisme, des compétences managériales pour le personnel d'encadrement, des compétences méthodologiques/ organisationnelles et de maîtrise d'outils pour le personnel comptable, etc. Ces savoir-faire peuvent être acquis par la formation (initiale ou continue) et/ ou l'expérience professionnelle.

Chaque emploi doit être positionné sur l'ensemble de ces critères.

Article 20.4.2 - Différentes positions au sein des critères

Chaque critère comprend plusieurs « marches », correspond à une définition précise de l'exigence requise par l'emploi sur le critère considéré.

L'idée de marche traduit la volonté des partenaires sociaux d'un outil dynamique favorisant l'évolution des emplois et des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux rappellent que pour classer un emploi, il faut se référer exclusivement et en toute objectivité aux compétences requises par l'emploi et non celles pouvant être détenues par la personne.

Néanmoins, les compétences acquises par le salarié, par la formation ou l'expérience, et validées peuvent aussi permettre de faire évoluer les emplois dans l'entreprise.

L'addition des marches atteintes dans chaque critère permet de déterminer un coefficient et le palier sur lequel l'emploi se situe (*cf. art. 20.5 infra*).

Article 20.4.2.1 - Critère autonomie

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie en fonction :

- du contour des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la nature des instructions afférentes (par exemple, instructions précises, objectifs à atteindre) ;
- de l'autonomie dans le choix des moyens à mettre en œuvre ;
- de la fréquence des vérifications du travail pouvant être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, a posteriori).

Marche	Définition	Points
1	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.	20
2	Dans le cadre d'activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés, les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.	29
3	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.	39
4	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.	48
5	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	57

Marche	Définition	Points
6	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.	69
7	Délégation directe et explicite de la direction générale pour l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dont le poste a la responsabilité et l'arbitrage sur les ressources à mettre en œuvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines). L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de l'organisme/ du centre de formation.	90

Article 20.4.2.2 - Critère management

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie :

- concernant le management hiérarchique, à l'aune de :
 - la nature du management réalisé (par exemple, contrôle du travail fait, animation d'équipe, encadrement hiérarchique) ;
 - la complexité des fonctions assurées par les équipes à manager (par exemple, simple fonction d'exécution, conception, décision) et leur autonomie ;
 - la variété et l'envergure des équipes à manager (mono-filière/ métier ou multi-filière/ métier) ;
- concernant le management transversal, à travers :
 - la complexité des projets managés ;
 - les conditions de réalisation des projets (uniquement des équipes internes ou avec des équipes externes).

Marche	Définition	Points
1	Aucun management	0
2	Animation technique (instructions précises et contrôle du travail fait) d'un ensemble de personnel mono-filière/ métier (c'est-à-dire relevant du même domaine d'activité) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée.	20
3	Animation technique de personnel multi-filière/ métier (c'est-à-dire relevant de domaines d'activité différents) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée. OU Supervision technique (c'est-à-dire contrôle du travail fait) de personnels réalisant des activités complexes et/ ou disposant de prérogatives d'autonomie (par exemple : choix des moyens à mettre en œuvre). OU	29

Marche	Définition	Points
	Coordination permanente de projet(s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation.	
4	Gestion d'équipe (par exemple : répartition des activités, coordination, apport de conseils méthodologiques) d'une équipe de personnel mono-filière. OU Coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes). OU Coordination permanente de projet(s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation OU Encadrement hiérarchique d'une équipe de 1 à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	39
5	Encadrement hiérarchique d'une équipe supérieure à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre). OU Coordination permanente de projet(s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes, et équipe du client).	48
6	Gestion d'équipe d'une équipe de personnel multi-filière.	57
7	Encadrement hiérarchique d'une équipe de personnel disposant de prérogatives d'autonomie et de décision dans le choix et la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre.	69
8	Délégation de la direction générale pour assurer la direction de l'ensemble du personnel de l'établissement/ du centre/ de l'antenne dont le poste a la responsabilité.	90

Article 20.4.2.3 - Critère relationnel

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie se réalise sur la base de :

- la variété des interlocuteurs et publics à prendre en compte ;
- la nature et la complexité des échanges à entretenir et la nature de négociations à mener (simple, complexe, stratégique) ;
- le cas échéant, l'importance du relationnel dans l'emploi et/ ou son impact sur l'organisme.

Marche	Définition	Points
1	Échanges élémentaires.	20

Marche	Définition	Points
2	Échanges professionnels courants (par exemple : transmission d'informations factuelles, réponse à des questions) nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ ou variant peu.	29
3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs (par exemple, services internes, fournisseurs, clients) et/ ou de publics (par exemple, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels).	39
4	Échanges professionnels complexes requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature ou multiples (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels).	48
5	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations simples auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels).	57
6	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics multiples.	69
7	Échanges professionnels très complexes (par exemple, missions de représentation de l'organisme) avec la conduite de négociations stratégiques auprès d'interlocuteurs très variés (internes/ externes ; clients/ fournisseurs ; privé/ institutionnel) engageant de manière significative et décisive l'activité de l'établissement, du centre, de l'antenne (par exemple, conquête ou perte d'un client).	90

Article 20.4.2.4 - Critère impact

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'effectue en appréciant :

- l'intensité de l'impact de l'emploi (impact limité, impact modéré, impact fort et significatif) ;
- la nature de cet impact (par exemple, impacts financiers, impacts humains, etc.).

Marche	Définition	Points
1	L'emploi a des impacts limités sur l'organisme et son fonctionnement, tant en interne qu'à l'externe.	20
2	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants),	40

Marche	Définition	Points
	les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés d'une seule nature essentiellement (par exemple : impacts financiers, impacts humains...).	
3	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés de plusieurs natures combinées (par exemple : impacts financiers, impacts humains...).	58
4	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les décisions et actions de l'emploi peuvent avoir des impacts forts et significatifs d'une ou de plusieurs natures (par exemple : impacts financiers, impacts humains...) sur l'organisme de formation.	90

Article 20.4.2.5 - Critère ampleur des connaissances

Ce critère comporte 6 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie par référence à :

- la profondeur des connaissances à détenir pour l'emploi (par exemple, notions, connaissances générales, connaissances approfondies, expertise) ;
- la largeur des connaissances à détenir (connaissances dans un seul domaine ; ou connaissances dans plusieurs domaines relevant de disciplines distinctes).

Marche	Définition	Points
1	Le poste ne requiert pas de connaissances particulières à détenir en préalable	20
2	Le poste requiert des notions dans un ou plusieurs domaine (s) ou discipline (s)	32
3	Le poste requiert des connaissances générales dans un domaine ou discipline	43
4	Le poste requiert des connaissances générales dans plusieurs domaines ou disciplines OU Le poste requiert des connaissances approfondies d'un domaine ou discipline	54
5	Le poste requiert des connaissances approfondies de plusieurs domaines ou disciplines	67
6	Le poste requiert une expertise (c'est-à-dire une spécialisation ciblée et pointue, reconnue en tant que telle dans le milieu professionnel, reposant sur une forte capacité projective et donnant lieu à des publications) dans un ou plusieurs domaines/ disciplines.	90

Article 20.4.2.6 - Critère complexité et savoir-faire professionnel

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'opère en fonction de :

- la complexité des situations rencontrées dans l'emploi (simples, courantes, complexes, très complexes) ;
- le degré de réflexion à engager (par exemple, reproduction de tâches ; analyse et décryptage de situations) ;
- les choix à opérer pour la mobilisation de solutions adaptées à la situation rencontrée (c'est-à-dire, pour déterminer quelle méthode, posture, technicité à mobiliser).

Marche	Définition	Points
1	Exécution de tâches simples, réalisables par l'application de techniques, outils ou modes opératoires requérant pas ou peu d'expérience ou de savoir spécifique, et directement appréhendables	20
2	Réalisation d'un ensemble d'activités courantes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail	40
3	Poste amené à rencontrer des situations professionnelles complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pour comprendre les situations de travail et les interlocuteurs	58
4	Poste amené à rencontrer des situations professionnelles très complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pointues pour comprendre les situations et les interlocuteurs, résoudre les problèmes rencontrés et étudier les enjeux à considérer (prise de recul, vision prospective)	90

Article 20.4.3 - Emplois repères

Au regard de la typologie des entreprises de la branche, les partenaires sociaux sont convenus de ne pas déterminer des emplois repères, emplois prépositionnés au sein de la classification conventionnelle.

Au travers d'un guide pratique, l'identification d'emplois repères aura pour unique objectif d'aider les entreprises à appréhender la classification sans préjuger d'une pesée fixe et prédéterminée, laquelle ne saurait être que le résultat d'une pesée concrète de l'emploi.

ARTICLE 20.5 - BONIFICATIONS

En sus des six critères classants, deux bonifications sont mises en place afin de valoriser certaines situations d'emploi :

- La bonification **responsabilité juridique** : du fait de la nature et des exigences de certains postes, des délégations de pouvoir sont mises en place formellement pour les postes visés ; le cas échéant, les personnes occupant les postes doivent répondre pénalement de leurs actes professionnels.

Définition	Points de bonification
Aucune délégation	0
Délégation formalisée de pouvoir sans responsabilité pénale	20
Délégation formalisée de pouvoir avec responsabilité pénale	40

- La bonification **poste interfilières** : en effet, selon les modes d'organisation mis en place au sein des organismes de formation et leur taille, certains emplois impliquent et exigent une diversité de fonctions à assumer qu'il convient de considérer.

Définition	Points de bonification
Pas de polyvalence	0
Les missions du poste relèvent de deux filières différentes	10
Les missions du poste relèvent de trois filières différentes	20

ARTICLE 20.6 - PALIERS D'EMPLOIS

L'échelle de classification est constituée de 31 paliers d'emplois.

Ces paliers sont issus et sont le résultat :

- de la pesée de l'emploi sur chaque critère classant et sur les deux bonifications ;
- de l'attribution pour chaque marche d'un nombre de points ;
- de l'addition du nombre de points ;
- de la détermination du palier d'emploi correspondant.

Table de concordance entre les coefficients et les paliers :

Fourchette de coefficient	Palier
De 100 à 109	1
De 110 à 119	2
De 120 à 132	3
De 133 à 144	4
De 145 à 157	5
De 158 à 170	6
De 171 à 185	7
De 186 à 199	8
De 200 à 206	9
De 207 à 213	10
De 214 à 219	11
De 220 à 226	12
De 227 à 233	13
De 234 à 239	14
De 240 à 245	15
De 246 à 251	16

Fourchette de coefficient	Palier
De 252 à 257	17
De 258 à 263	18
De 264 à 269	19
De 270 à 277	20
De 278 à 285	21
De 286 à 293	22
De 294 à 301	23
De 302 à 309	24
De 310 à 349	25
De 350 à 399	26
De 400 à 449	27
De 450 à 499	28
De 500 à 549	29
De 550 à 599	30
À partir de 600	31

ARTICLE 20.7 - CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

La catégorisation professionnelle des emplois est un élément d'identité de l'emploi. Elle permet au salarié de se repérer dans l'organisation et la hiérarchie de l'entreprise. Elle constitue un facteur de promotion professionnelle. Elle permet d'accorder des droits spécifiques, notamment en termes de garanties sociales, aux différentes catégories identifiées.

Elle permet de disposer de données statistiques utiles à la recherche de l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Article 20.7.1 - Statut employé

Le statut employé est accordé aux salariés qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 100 et le coefficient 170 inclus.

Article 20.7.2 - Statut agent de maîtrise ou technicien

Le statut agent de maîtrise ou technicien est accordé aux salariés qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 171 et le coefficient 349 inclus.

Article 20.7.3 - Statut cadre

Le statut cadre est accordé aux salariés qui :

- occupent un emploi se situant au moins au coefficient 350 ;

- ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :
 - atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;
 - atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;
 - atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie.

ARTICLE 20.8 - MISE EN PLACE EFFECTIVE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide pratique afin d'accompagner la profession sur la mise en place de la classification conventionnelle. Ce guide sans valeur juridique et à vocation pédagogique doit permettre d'accélérer et de fiabiliser la mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans les entreprises de la branche. Ce guide sera disponible au plus tard à la date d'extension de l'accord.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou son représentant. Elle participe, ainsi, à la dynamique compétences et ressources humaines nécessaire au repérage des emplois existants et à venir, au service du développement et de l'accès pour tous à la formation professionnelle.

Une fois la pesée des emplois réalisée, il appartient à l'employeur ou son représentant d'en informer, par écrit, les salariés. Cette information devra contenir la pesée des six critères classants.

À cette occasion, et s'il le souhaite, le salarié peut demander à l'employeur ou son représentant un entretien destiné à échanger sur le positionnement de son emploi dans la classification au regard des critères classants. Cet entretien doit permettre de détailler les compétences requises par l'emploi occupé. Cet entretien se tient au plus tard dans les 3 mois qui suivent la demande du salarié.

Il est rappelé également que le palier sur lequel l'emploi se situe doit figurer dans le contrat de travail et sur le bulletin de paie.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une fiche d'emploi.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent proposer à leurs salariés des fiches de poste, étant entendu qu'une telle fiche qui a vocation à évoluer n'a pas, en soi, de valeur contractuelle.

Il est précisé que le passage du salarié dans la nouvelle classification ne doit, en aucun cas, entraîner une baisse du salaire réel ou un déclassement dans la catégorie professionnelle (un salarié ayant le statut de cadre selon l'ancienne classification ne peut être reclassé dans une catégorie non-cadre dans la nouvelle classification, un agent de maîtrise ne peut pas être reclassé comme employé).

ARTICLE 20.9 - ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'entretiens professionnels, au moins une fois tous les 2 ans. Cet entretien est consacré aux pistes et perspectives d'évolution professionnelle en lien avec l'emploi actuel, les qualifications et les compétences du salarié.

Cet entretien professionnel, conduit par une personne à même de décider de l'évolution professionnelle ou d'en référer à un autre, fait l'objet à son terme, de la remise d'un document écrit dont une copie est remise ou transmise numériquement au salarié. »

ARTICLE 21 - RÉMUNÉRATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES

Le salaire minimum conventionnel s'appuie nécessairement sur l'emploi exercé et ainsi les compétences mises en œuvre.

L'universalité de la classification conventionnelle de la branche contribue à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même emploi.

Le salaire minimum de branche constitue à la fois une garantie de niveau de vie pour le salarié et une barrière contre le dumping social nuisible à la fois à l'ensemble de la profession et à la qualité des prestations rendues.

Les rémunérations minimales conventionnelles sont déterminées dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) dans les conditions fixées en annexe de la présente convention.

Un salarié d'une filière ou d'une catégorie donnée peut bénéficier d'une rémunération effective plus élevée que le minimum conventionnel applicable en lien avec le positionnement conventionnel au sein de la grille de classification.

ARTICLE 22 - COMPÉTENCES DES EMPLOIS DE FORMATEUR

La description des emplois exercés dans un organisme de formation se fait à partir des compétences nécessaires à l'ensemble de l'organisme pour assurer son activité.

Les critères classants

Ces critères s'appliquent pour établir le positionnement des salariés dans les emplois.

L'autonomie : niveau d'intensité dans le temps (constante, fréquente, ponctuelle), le niveau d'étendue fonctionnelle (ensemble des tâches ou certains aspects), le degré de distance par rapport au contrôle (loin ou proche), la fréquence du contrôle (général, à chaque étape).

La responsabilité : elle s'apprécie par l'importance des initiatives du salarié, l'enjeu dans l'entreprise des activités du salarié, le degré d'implication dans l'entreprise, le niveau de délégation en matière d'animation d'équipe, de représentation, de négociation, de signature, de budget.

La formation.

L'expérience professionnelle.

La polyvalence des compétences : elle s'apprécie par la variété et l'étendue des compétences mises en œuvre dans l'emploi.

L'approfondissement des compétences : elle conduit à la maîtrise d'un domaine spécifique.

Les compétences des emplois de formateur

Les métiers de la branche, décrits par la grille de classification, et en particulier celui de formateur, connaissent des évolutions qu'il importe de préciser par une description des compétences qu'ils requièrent.

Elles sont classées en trois ensembles décrivant l'acte de formation, son environnement, les délégations attribuées au formateur, et sont exercées dans le cadre de l'AF/PR et de l'AC (art. 10.3).

Parcours professionnels des formateurs (Accord, 27 mars 2012, étendu) L'application des critères classants à ces différentes possibilités d'exercice des compétences pédagogiques qu'elles soient fondamentales, associées ou institutionnelles, peut donner des contenus d'emplois s'échelonnant sur la grille de classification de D à H selon l'ampleur du champ d'expertise.

Elle peut aussi mettre en évidence une progression professionnelle par enrichissement des compétences pédagogiques fondamentales, sans changement de catégorie dans la grille de classification.

Les compétences pédagogiques fondamentales, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau D.

Les compétences pédagogiques associées, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau E.

Les compétences institutionnelles, selon l'ampleur du champ d'expertise et si celles-ci représentent la plus grande part du contenu de l'emploi, justifieront d'un classement des emplois où elles s'exercent à partir du niveau F.

Lorsqu'il est demandé au titulaire d'un emploi de formateur d'exercer des compétences pédagogiques associées dans le cadre d'une organisation de travail donnée, l'employeur prendra en compte ces éléments pour réaménager la répartition du temps de travail au profit de la préparation, de la recherche et des autres activités.

Un entretien professionnel annuel permettra de prendre acte ou d'envisager les évolutions de l'emploi et les aménagements nécessaires. Les évolutions de l'emploi donnant lieu à l'exercice de compétences nouvelles feront l'objet d'aménagement d'un ou plusieurs des éléments suivants : temps de travail, lien contractuel, rémunération des formateurs non cadres.

Les compétences concourant directement à la pérennité de l'entreprise seront mises en œuvre dans le cadre d'emplois permanents, dans le respect des dispositions de l'article 5 .

Compétences pédagogiques fondamentales

Faire acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir être inscrits dans une progression pédagogique au moyen de techniques éducatives appropriées, en s'adaptant en permanence au public, en appréciant ses besoins, en régulant les phénomènes de groupe ou relations individuelles.

Manipuler et mettre en œuvre les concepts, méthodes, matériels et équipements dans le cadre d'applications pédagogiques spécifiques.

Établir des comptes rendus et bilans pédagogiques.

Nota : la polyvalence pédagogique s'apprécie par la variété des contenus, des scénarios pédagogiques, des publics, des outils pédagogiques et des techniques éducatives maîtrisées.

Compétences pédagogiques associées

Il s'agit de compétences proches des compétences fondamentales qui peuvent être structurées dans l'entreprise dans le cadre de métiers et d'emplois spécifiques. Elles peuvent aussi enrichir la fonction du formateur dans le cadre d'une polyvalence générale :

- analyser la demande de formation ;
- évaluer les prérequis et les compétences terminales ;
- élaborer les programmes de formation ;
- définir un contenu pédagogique ;
- construire des parcours individualisés et en assurer le suivi ;
- participer à l'élaboration de méthodes et d'outils pédagogiques ;
- accueillir, informer, renseigner les publics ;
- orienter, sélectionner les stagiaires à l'entrée d'un cycle de formation ;

- encadrer et suivre des stagiaires dans le cadre de formations, soit individualisées, soit en alternance, soit associées à une insertion professionnelle ou sociale ;
- assurer le parrainage de nouveaux formateurs.

Compétences institutionnelles

Il s'agit de compétences plus éloignées des compétences pédagogiques fondamentales. Elles supposent souvent une responsabilité et une autonomie marquée :

- entretien de relations avec l'environnement institutionnel ou professionnel ;
- participation à la commercialisation des actions ;
- analyser les besoins de l'entreprise cliente et négocier des cahiers des charges ;
- évaluer les coûts de la formation ;
- gérer le budget attribué à une action, dans un cadre de dépenses donné ;
- coordination d'équipe ;
- formation de formateurs.

*

* *

AVENANT DU 12 SEPTEMBRE 2019 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS¹

Le présent avenant détermine les minima conventionnels annuels bruts.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Ils soulignent par ailleurs que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Ses stipulations s'appliquent aux salarié(e)s employé(e)s à la date de conclusion du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ARTICLE 2 - MENTION DU MINIMUM CONVENTIONNEL SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

Chaque entreprise matérialise à titre informatif et lisiblement sur chaque bulletin de paie mensuel le salaire minimum conventionnel annuel correspondant au niveau de classification de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

Cette ligne doit permettre à chacun(e) des salarié(e)s de mesurer l'évolution du minimum conventionnel de sa rémunération.

ARTICLE 3 - AUGMENTATION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

Les salaires minima conventionnels annuels bruts de l'ensemble des catégories de salariés sont augmentés de 330 € brut annuels (base temps plein et année civile complète), selon le tableau ci-après :

¹ En vigueur non étendu.

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient de classification	Minimum conventionnel 2019 (base : durée légale du travail)
Employés			
Spécialisés	A1	100	18 597,63 €
	A2	110	18 642,95 €
Qualifiés	B1	120	18 687,24 €
	B2	145	18 732,56 €
Techniciens			
Qualifiés 1 ^{er} degré	C1	171	18 815,83 €
	C2	186	20 025,37 €
Qualifiés 2 ^{ème} degré	D1	200	21 483,43 €
	D2	220	23 566,38 €
Hautement qualifiés	E1	240	25 649,32 €
	E2	270	28 773,73 €
Cadres	F	310	32 939,62 €
	G	350	37 105,51 €
	H	450	47 520,22 €
	I	600	63 142,30 €

ARTICLE 4 - DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

ARTICLE 5 - REVOYURE

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau avant la fin de l'année 2019 pour ouvrir la négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels pour l'année 2020.

ARTICLE 6 - NOTIFICATION, DÉPÔT ET DEMANDE D'EXTENSION

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

* * *

AVENANT DU 12 JUIN 2018 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

Les partenaires sociaux de la branche des Organismes de Formation rappellent que toutes les entreprises quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels correspondant aux niveaux auxquels les salariés sont positionnés.

Concernant la mise en œuvre des présentes dispositions sur les salaires minima conventionnels et conformément aux dispositions des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail, les organisations signataires décident que cet avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Ils s'accordent pour que les salaires minima conventionnels pour l'année 2018 évoluent selon les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 -

Les salaires minima conventionnels de l'ensemble des catégories de personnel sont augmentés de 324 € bruts annuels pour l'année 2018 (base temps plein) et déclinés selon l'article 2 du présent avenant.

ARTICLE 2 -

Les salaires minima conventionnels annuels devront être déclinés au plus tard au 31 décembre 2018 selon le tableau ci-après :

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient de classification	Augmentation annuelle en vertu de l'avenant de branche du 12 juin 2018	Salaire minimum conventionnel 2018	
Employés					
Spécialisés	A1	100	324 € bruts annuels	18 267,63 €	
	A2	110		18 312,95 €	
Qualifiés	B1	120		18 357,24 €	
	B2	145		18 402,56 €	
Techniciens					
Qualifiés 1 ^{er} degré	C1	171		18 485,83 €	
	C2	186		19 695,37 €	
Qualifiés 2 ^{ème} degré	D1	200		21 153,43 €	
	D2	220		23 236,38 €	
Hautement qualifiés	E1	240		25 319,32 €	
	E2	270		28 443,73 €	
Cadres					
	F	310		32 609,62 €	
	G	350	36 775,51 €		
	H	450	47 190,22 €		
	I	600	62 812,30 €		

ARTICLE 3 -

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir des négociations sur un dispositif de mise en place d'une épargne salariale et d'abondement du compte personnel de formation de Branche dès la prochaine CPNN (CPPNI le cas échéant) de septembre 2018.

ARTICLE 4 -

Le présent avenant s'applique au 1^{er} juillet 2018.

ARTICLE 5 -

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et d'une demande d'extension.

* * *

ANNEXE À L'ACCORD DU 16 JANVIER 2017 RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS

Tableau des minima conventionnels résultant de la nouvelle grille de classification à la date de signature de l'accord.

Palier	Fourchette de coefficients	Salaire minimum annuel
1	De 100 à 109	17 943,63 €
2	De 110 à 119	17 988,95 €
3	De 120 à 132	18 033,24 €
4	De 133 à 144	18 056,81 €
5	De 145 à 157	18 078,56 €
6	De 158 à 170	18 120,20 €
7	De 171 à 185	18 161,83 €
8	De 186 à 199	19 371,37 €
9	De 200 à 206	20 829,43 €
10	De 207 à 213	21 558,46 €
11	De 214 à 219	22 287,49 €
12	De 220 à 226	22 912,38 €
13	De 227 à 233	23 641,41 €
14	De 234 à 239	24 370,44 €
15	De 240 à 245	24 995,32 €
16	De 246 à 251	25 620,20 €

Palier	Fourchette de coefficients	Salaire minimum annuel
17	De 252 à 257	26 245,09 €
18	De 258 à 263	26 869,97 €
19	De 264 à 269	27 494,85 €
20	De 270 à 277	28 119,73 €
21	De 278 à 285	28 952,91 €
22	De 286 à 293	29 786,09 €
23	De 294 à 301	30 619,27 €
24	De 302 à 309	31 452,44 €
25	De 310 à 349	32 285,62 €
26	De 350 à 399	36 451,51 €
27	De 400 à 449	41 658,87 €
28	De 450 à 499	46 866,22 €
29	De 500 à 549	52 073,58 €
30	De 550 à 599	57 280,94 €
31	À partir de 600	62 488,30 €

* * *

ACCORD DU 23 AVRIL 2020 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES²

PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle est définie comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. Elle concerne notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation affirment que la mise en œuvre de mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'autonomisation et d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

La dernière étude réalisée dans la branche des organismes de formation³ permet de dresser le constat suivant :

- une féminisation des emplois : 62,5 % des salarié-e-s de la branche sont des femmes, ce qui conduit à la qualifier de branche non mixte⁴ ;
- un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 16,6 % ;
- un recours au temps partiel important, de l'ordre de 48 %, comportant une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Le temps partiel n'est donc pas un marqueur de différenciation dans la branche.

À l'aune de ces éléments et en considération des dernières réformes⁵ en la matière, les partenaires sociaux concluent le présent accord, qui tend à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le champ de la branche professionnelle des organismes de formation.

Ils conviennent d'organiser leurs travaux autour des axes principaux suivants :

² La procédure d'extension de cet accord est en cours à l'heure où sont écrites ces lignes (avis d'extension publié au JO du 30 juillet 2020). Toutefois, le texte étant applicable à compter de sa date de signature, les adhérents des organisations signataires, dont le Synofdes, sont tenus de l'appliquer.

³ Panorama social et économique de la branche des organismes de formation – rapport 2018 édition 2019.

⁴ La mixité est en effet atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche.

⁵ Notamment : accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

- l'accès à l'emploi ;
- l'évolution professionnelle ;
- le respect du principe d'égalité salariale ;
- l'amélioration des conditions de travail et d'emploi ;
- la conciliation des temps de vie ;
- la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

Ce sujet nécessite d'être inscrit dans la durée afin de mesurer la situation actuelle ainsi que les tendances et évolutions de la branche et d'élaborer des axes d'amélioration pertinents.

À cette fin, les signataires du présent accord conviennent de renforcer le recueil de données chiffrées et diligentent la branche pour la réalisation de la collecte annuelle des indicateurs suivants par sexe :

- répartition des effectifs salariés ;
- rémunération annuelle brute moyenne en fonction des emplois et des niveaux de classification ;
- nature du contrat de travail (CDI / CDD / CDII / CDDU) ;
- temps de travail (temps plein / temps partiel selon qu'il est ou non inférieur à la durée minimale fixée par accord de branche / temps très partiel) ;
- tranches d'âge ;
- accès à la formation professionnelle ;
- accès à la mobilité et à la promotion professionnelle ;
- prise de congé parental.

Ces éléments serviront de base à la réalisation du suivi du présent accord.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié-e-s entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

ARTICLE 2 - JUSTIFICATION DE L'ABSENCE DE DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

La branche des organismes de formation compte selon les dernières données disponibles⁶ 98% d'entreprises employant moins de 50 salarié-e-s en 2016. Parmi ces dernières,

⁶Panorama social et économique de la branche des organismes de formation – rapport 2018 édition 2019, p. 58.

80% comptent moins de 10 salarié-e-s. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des structures de la branche.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs, signataires du présent accord en ont nécessairement adapté les stipulations à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salarié-e-s. En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salarié-e-s, hormis la création d'outils à destination de ces entreprises (cf. article 11 du présent accord).

ARTICLE 3 - ACCÈS À L'EMPLOI : RECRUTEMENT ET MIXITÉ DANS L'EMPLOI

ARTICLE 3.1 - CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI - RECRUTEMENT

Les partenaires sociaux rappellent la prohibition de toute discrimination en matière de recrutement, qu'il soit interne ou externe. Les critères d'embauche sont exclusivement fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, sans considération de leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées dans un langage neutre⁷. Il est préconisé :

- de faire référence aux noms de métiers masculins et féminins dans leur intégralité (exemple : formateur ou formatrice) ;
- d'utiliser une écriture sans stéréotype de sexe (exemple : assistant-e RH) ;
- le cas échéant, de faire suivre l'intitulé générique de la précision « F/H » (exemple : interprète F/H).

Cette présentation contribue à faire disparaître les stéréotypes de genre.

Les recruteurs privilégient le recours au CV normalisé (exemple : [Europass](#)), qui permet de prioriser le fond de la candidature plutôt que sa forme. Les mêmes méthodes de sélection, qui répondent à des critères objectifs, sont appliquées à l'ensemble des candidatures. Les entreprises s'attachent à mettre en place des équipes de recrutement mixtes.

Aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée dans le cadre d'un entretien de recrutement (exemples : les questions relatives aux modalités de garde des enfants ou encore à la situation conjugale du ou de la candidat-e sont prohibées).

⁷ Cf. [Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions](#) (La Documentation française – 1999) pour une liste des noms de métiers et de leur déclinaison au féminin et au masculin.

Enfin, les signataires rappellent l'obligation de l'employeur d'informer les représentant·e·s du personnel des méthodes ou techniques d'aide au recrutement employées.

Les signataires du présent accord demandent aux entreprises, quelle que soit leur taille, de tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, entretiens proposés et recrutements effectués. Cette bonne pratique contribue à objectiver d'éventuels biais discriminants en matière de recrutement et par conséquent à permettre la mise en place d'actions correctives, favorisant ainsi le rééquilibrage des écarts constatés.

ARTICLE 3.2 - OBJECTIF DE MIXITÉ

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du comité de suivi prévu à l'article 11 du présent accord, à évaluer les obstacles à l'attractivité et à la mixité des emplois dans la branche des organismes de formation, notamment en matière de pénibilité, de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération, et à préconiser des mesures permettant une évolution de la mixité dans la branche.

Ils invitent les entreprises à échanger au moins une fois par an avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, ou au cours d'une réunion avec l'ensemble du personnel sur ces obstacles et à engager une réflexion commune sur les moyens de les lever.

ARTICLE 4 - ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les partenaires sociaux estiment que la branche des organismes de formation doit faire preuve d'exemplarité sur la question de l'évolution professionnelle des salarié·e·s qui la composent. La formation, en tant que vecteur de promotion professionnelle, est considérée comme l'un des moyens de parvenir à l'égalité professionnelle.

ARTICLE 4.1 - ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF) pour veiller à ce que les orientations politiques ainsi que les décisions prises permettent de rendre effectif l'accès à la formation pour tou·te·s et ce sans considération du sexe, de la nature du contrat ni de la durée de travail.

Ils s'engagent à ce que les projets de formation élaborés au niveau de la branche concernent aussi bien les métiers féminisés que masculinisés. Il en va ainsi, particulièrement, de ceux visant des formations certifiantes, afin de garantir à l'ensemble des salarié·e·s, quel que soit

leur sexe, des perspectives d'évolution et subséquemment de renforcer la mixité de la branche.

Les partenaires sociaux incitent les organismes de formation à :

- former l'encadrement et les professionnel·le·s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant·e·s salarié·e·s ou bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.) ;
- former les salarié·e·s en charge de dispenser les actions de formations, sous quelque forme que ce soit, à l'animation pédagogique sans stéréotype de sexe ;
- rechercher des solutions permettant de minimiser les impacts des départs en formation sur la vie familiale, notamment en cas de besoins de déplacement et en matière d'horaires.

Parallèlement, les partenaires sociaux, dans le cadre de la CPEF et en lien avec l'OPCO, organisent et financent des actions collectives nationales de formation sur ces sujets. Ils en réalisent un bilan quantitatif et qualitatif annuel dans le cadre du comité de suivi prévu à l'article 11 du présent accord.

ARTICLE 4.2 - MOBILITÉ ET PROMOTION PROFESSIONNELLE

Tou·te·s les salarié·e·s ont un égal accès aux possibilités d'évolution au sein de l'entreprise : les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités de promotion professionnelle.

Ainsi, les entreprises veillent à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier également d'une mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé ou dans des filières métiers présentes au sein de l'entreprise. Il s'agit de lutter contre les effets « plafond de verre »⁸ et « cloison de verre »⁹ tout en favorisant la mixité professionnelle. Afin de rendre effective cette mesure, les offres d'emplois font l'objet d'une publication interne systématique préalable ou concomitante à leur diffusion externe.

Les critères de promotion et de mobilité internes sont fondés sur des éléments objectifs d'évaluation. Ils tiennent notamment compte des formations suivies et/ou des certifications

⁸ Phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

⁹ Phénomène selon lequel certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles) n'ont pas accès à certaines filières métiers, en général stratégiques, qui conduisent aux postes à responsabilité.

acquises par le ou la candidat.e. Il est rappelé que l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste stratégique et de management.

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour évoquer l'évolution professionnelle et la formation des salarié.e-s et identifier des solutions en matière de progression de carrière et de prise de responsabilités.

Afin de permettre l'accession de tou-te-s les salarié.e-s à des postes de management et à responsabilité, les organismes de formation portent attention à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise, notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement. Pour ce faire, les entreprises veillent à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant d'une promotion soit proportionnel aux effectifs.

Les partenaires sociaux de la branche se fixent comme objectif d'équilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans ces activités dans les 5 ans à venir. La collecte des données annuelles permet au comité de suivi d'observer la réalisation de cet objectif et de préconiser le cas échéant des actions d'ajustement.

ARTICLE 5 - ÉGALITÉ SALARIALE ET CLASSIFICATIONS

ARTICLE 5.1 - ÉGALITÉ SALARIALE

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle ne peut pas exister sans égalité salariale.

Ils rappellent que tout employeur doit porter, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidat.e-s à l'embauche, les dispositions du code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les sexes¹⁰.

En tout état de cause, les entreprises doivent assurer une stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale¹¹. Les organismes de formation mettent en place des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération existants en vue de garantir l'effectivité de ce principe. Les données collectées doivent permettre au comité de suivi visé à l'article 11 d'élaborer des outils à destination des

¹⁰ Article R. 3221-2 du code du travail : « Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles ».

¹¹ Article L. 3221-4 du code du travail : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

entreprises pour mettre en place ces mesures. Pour la comparaison des rémunérations¹², il est porté attention à l'ensemble des composantes de la rémunération, et notamment aux primes, parts variables et différents avantages perçus par les salarié-e-s.

Il est rappelé que les structures d'au moins 50 salarié-e-s doivent se soumettre au calcul et à la publication annuelle de leur index égalité professionnelle. Cet index est constitué d'indicateurs qui permettent d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise peuvent agir pour faire progresser l'égalité.

Les organismes de formation qui n'atteignent pas ce seuil d'effectif sont encouragés à mesurer régulièrement leurs pratiques salariales en fonction de la classification et des différentes composantes des rémunérations de leurs collaborateurs-trices, à justifier objectivement les éventuels écarts de rémunération et le cas échéant à mettre en place les actions correctives nécessaires. Le comité de suivi visé à l'article 11 élabore un outil adapté pour ces organismes afin de leur permettre d'effectuer cette mesure.

Enfin, il est rappelé que les absences liées à un congé de maternité, paternité ou d'adoption ou encore à un congé parental ne doivent donner lieu à aucune forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Les salarié-e-s de retour de congé maternité, paternité ou d'adoption doivent en outre bénéficier des augmentations salariales qui ont eu lieu pendant leur absence.

ARTICLE 5.2 - CLASSIFICATIONS

Les partenaires sociaux ont conclu le 16 janvier 2017 un accord portant une profonde refonte du système de classification des emplois dans la branche des organismes de formation. Cet accord, dont la teneur a été saluée par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, est bâti en considération permanente de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À l'occasion de l'examen des classifications en vue de leur révision, les partenaires sociaux analyseront, conformément à l'obligation qui leur en est faite¹³, les critères d'évaluation retenus pour identifier et corriger ceux d'entre-eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salarié-e-s. Dans ce cadre, ils seront particulièrement vigilants aux éventuelles discriminations indirectes telles que prévues par la loi du 27 mai 2008.

ARTICLE 6 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

¹² Article L. 3221-3 du code du travail : « Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

¹³ Article L. 2241-15 du code du travail.

Les dernières données disponibles font état d'un taux d'incapacité temporaire plus important pour les hommes que pour les femmes¹⁴. Une piste de réflexion est de porter une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salarié·e·s, en tenant toutefois compte des différences d'exposition aux risques professionnels selon le sexe, notamment pour les salariées enceintes.

ARTICLE 6.1 - CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉ·E·S

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à agir sur l'ergonomie des postes de travail et du matériel utilisé afin de permettre à chacun·e de disposer d'outils efficaces. Ces actions peuvent utilement être élaborées en lien étroit avec les services de santé au travail et les travaux réalisés dans le cadre de la commission paritaire prévoyance et santé (CPPS). Les partenaires sociaux mandatent les membres de la CPPS pour réfléchir à la mise en place, dans le cadre du degré élevé de solidarité, d'actions de prévention collectives visant à atteindre cet objectif.

Des réflexions peuvent également être menées en entreprise sur les aménagements possibles en matière d'horaires de travail des salarié·e·s.

ARTICLE 6.2 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉES ENCEINTES

Aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires prévues par le code du travail.

Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection de la grossesse et de la maternité, aux changements temporaires d'affectation, à certaines interdictions, aux autorisations d'absence et au congé maternité. Cette vigilance vise l'amélioration des conditions de travail de la salariée enceinte.

ARTICLE 6.3 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉ·E·S À TEMPS PARTIEL

Les partenaires sociaux font le constat d'un recours important au travail à temps partiel dans la branche des organismes de formation.

¹⁴Panorama social et économique de la branche des organismes de formation – rapport 2018 édition 2019, p. 49.

Conscients que la mise en place des conditions d'un accroissement de la durée du travail des salarié·e·s à temps partiel est de nature à améliorer l'attractivité de la branche et la mixité dans l'emploi, ils s'engagent à tenir compte de cet élément notamment sur la question de l'accès des salarié·e·s à temps partiel à des formations de nature à renforcer leurs compétences ou à permettre une polyactivité afin de renforcer la sécurisation de leurs parcours professionnels.

ARTICLE 6.4 - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉ·E·S EN CDII

Les partenaires sociaux rappellent le principe légal d'égalité de traitement selon lequel les salarié·e·s titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salarié·e·s à temps complet. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Les entreprises demeurent attentives à ce que les modalités du contrat à durée indéterminée intermittent ne constituent pas un facteur de discrimination ou d'inégalité de traitement dans l'évolution de carrière des salarié·e·s. Il est rappelé que les actions de formation doivent bénéficier aux femmes et aux hommes en CDII. Afin de prendre en compte les spécificités du CDII et de favoriser un équilibre vie personnelle et professionnelle, des formations modulaires sont à privilégier.

ARTICLE 7 - CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

ARTICLE 7.1 - PRISE EN COMPTE DE LA VIE PERSONNELLE DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les entreprises doivent être attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect d'inégalité professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre vie professionnelle et personnelle du ou de la salarié·e contribue à une meilleure égalité professionnelle et à favoriser l'objectif de mixité.

Les entreprises prennent toute mesure nécessaire en vue de garantir une organisation de travail respectueuse tant des engagements et aspirations professionnels des salarié·e·s que de leur vie personnelle.

Les entreprises veillent ainsi à proposer des modalités de travail adaptées et à prendre en compte les obligations familiales lors de l'organisation du temps de travail, notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. À cet effet, les horaires de réunions et les déplacements sont adaptés et prévus à l'avance et sur des horaires habituels

de travail afin de permettre l'effectivité de la conciliation des temps de vie. De même, des délais de prévenance raisonnables doivent être observés en matière de gestion et de modification des plannings.

Les partenaires sociaux s'engagent à relayer les guides de bonnes pratiques sur le site de la branche ou tout autre moyen de communication.

Les évolutions technologiques permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise. Elles peuvent constituer un moyen d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, les entreprises peuvent recourir au télétravail.

ARTICLE 7.2 - CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ

Les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte le partage des responsabilités familiales, invitent les entreprises de la branche des organismes de formation à informer l'ensemble de leurs salarié·e·s des dispositifs légaux et conventionnels relatifs aux congés familiaux.

Article 7.2.1 - Dispositifs légaux

Il est rappelé que les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption sont assimilées à des périodes de travail effectif. Ces absences, ainsi que celles liées à la prise d'un congé parental d'éducation, ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salarié·e·s.

Si le ou la salarié·e en absence de longue durée en fait la demande, l'entreprise lui communique les éléments de nature informative concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines. L'entreprise prévient le salarié de cette possibilité dès qu'elle a connaissance de l'absence.

Enfin, un entretien professionnel de reprise doit être systématiquement proposé au retour du ou de la salarié·e de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

Article 7.2.2 - Dispositifs conventionnels

Conscients des enjeux sociaux et sociétaux de la parentalité, les partenaires sociaux de la branche décident la mise en place des droits conventionnels suivants :

Congé paternité :

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire de l'intéressé est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause, cette déduction est limitée au salaire brut que l'intéressé aurait perçu pendant la période considérée. Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif.

Congé parental d'éducation :

Pour la détermination des droits légaux et issus de la convention collective des organismes de formation que le-a salarié-e tient de son ancienneté, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans son intégralité dans la limite de trois ans tous congés parentaux d'éducation confondus chez un même employeur. Au-delà de cette limite de trois ans, les règles légales en vigueur sur la prise en compte de l'ancienneté s'appliquent.

Le-a salarié-e dispose d'un droit au report, à l'issue du congé parental d'éducation, des congés payés acquis et non pris avant son départ en congé.

ARTICLE 8 - PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de santé au travail de ses salarié-e-s. Il doit en conséquence prévenir tout acte de harcèlement moral ou sexuel et tout agissement sexiste. Ces actes peuvent être le fait des salarié-e-s ou résulter de tierces personnes présentes sur le lieu de travail (exemples : client, usager, intervenant extérieur, bénévole). En cas de réalisation d'un tel acte, l'employeur doit y mettre un terme immédiat et prononcer les sanctions adéquates.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, il est rappelé que l'employeur doit porter à la connaissance des salarié-e-s par voie d'affichage les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Considérant la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes comme une priorité, les partenaires sociaux décident par ailleurs d'abaisser à 50 salariés équivalent temps plein¹⁵ le seuil de désignation du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en

¹⁵ Article L. 1153-5-1 du code du travail : « Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

la matière. Cependant ils encouragent l'ensemble des organismes de formation, quelle que soit leur taille, à se doter d'un tel référent.

ARTICLE 9 - APPROPRIATION DES OBLIGATIONS ET OUTILS AU SERVICE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de mettre en place des outils au sein des entreprises en vue de parvenir à une égalité professionnelle réelle.

Pour mémoire, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doivent négocier régulièrement sur l'égalité professionnelle. À défaut d'accord conclu sur ce thème, elles établissent un plan d'action qui comporte : les objectifs de progression pour l'année à venir, les définitions qualitative et quantitative des actions permettant d'atteindre ces objectifs et l'évaluation du coût des actions.

Les actions et les objectifs prévus par le plan d'action sont définis après évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée. Ils doivent être fondés sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées par les partenaires sociaux à recueillir des données chiffrées de nature à alimenter les indicateurs de branche, dont la liste est rappelée en préambule du présent accord. Le comité de suivi prévu à l'article 11 ci-après est chargé de l'élaboration d'un outil permettant d'accomplir cette finalité.

ARTICLE 10 - COMMUNICATION

La poursuite de l'objectif d'égalité professionnelle implique la mise en place d'actions de sensibilisation et de mobilisation de l'ensemble des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les stéréotypes de genre faisant obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour ce faire, le présent accord entend favoriser l'évolution des représentations sociales et la modification des comportements en entreprise. Cette évolution se matérialise notamment par la promotion d'outils de communication sur les métiers de la branche favorisant une répartition équilibrée des deux sexes et exempte de toute terminologie ou représentation génératrice de stéréotypes sexués.

Les partenaires sociaux s'engagent à assurer une communication la plus large possible du présent accord ainsi que des actions mises en œuvre en application de celui-ci. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs en adressent une

version dématérialisée à l'ensemble de leurs adhérents et la diffusent sur leurs sites internet respectifs.

Ils incitent les entreprises de la branche à organiser une communication efficace autour des politiques qu'elles mettent en place en faveur de l'égalité professionnelle.

ARTICLE 11 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

La mise en œuvre et le suivi du présent accord, est confié par les partenaires sociaux à la Commission de veille contre les discriminations, chargée d'évaluer l'impact des mesures dudit accord et de proposer des outils à destination des entreprises de moins de 50 salarié-e-s.

Elle se réunit au moins une fois par an sur cet ordre du jour et rend compte de ses travaux par écrit à la CPPNI et à la sous-commission paritaire d'interprétation et de négociation d'entreprise en vue de l'élaboration du rapport annuel d'activité¹⁶.

ARTICLE 12 - DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 13 - NOTIFICATION, DÉPÔT ET DEMANDE D'EXTENSION

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

* * *

¹⁶présenté pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, cf. article 18.2 de la CCN OF.

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014 RELATIF AU TEMPS PARTIEL¹⁷

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont conclu le présent accord en application de la loi 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et particulièrement des articles L. 3123-1 et suivants du Code du travail. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, ils entendent sécuriser les parcours professionnels des salariés à temps partiel qui représentent plus de 30 % des emplois de la branche, en instaurant des garanties compatibles avec les aléas organisationnels, économiques et sociaux inhérents à la profession.

Les partenaires sociaux mettent également en exergue que le secteur de la formation professionnelle est composé très majoritairement de TPE-PME ; par ailleurs, les modèles économiques et sociaux de la profession sont dictés par les évolutions permanentes en matière réglementaire, technologique, institutionnelle et économique.

Pour garantir l'accès à la protection sociale au plus grand nombre des salariés et développer le multi-salariat, les partenaires sociaux ont souhaité déterminer un volume horaire minimum permettant aux salariés de remplir les conditions d'ouverture aux prestations en espèce et en nature de l'assurance maladie.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à tous les employeurs entrant dans le champ de la convention collective nationale des organismes de formation défini à son article 1.

ARTICLE 2 - DURÉES MINIMALES DU TEMPS PARTIEL

ARTICLE 2.1 - PRINCIPE

La durée de travail des salariés à temps partiel doit être, sauf exceptions légales et exceptions visées à l'article 2.2 du présent accord, au moins égale à 15,50 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel (67,17 heures) ou annuel (806 heures).

¹⁷ Étendu par arrêté du 29 juin 2015, publié au JO du 3 juillet, conclu pour une durée de 3 ans applicable à compter de la parution au Journal officiel de son extension par arrêté ministériel ; prorogé pour une durée de 18 mois à compter du 1^{er} juillet 2018 jusqu'au 31 décembre 2019 par avenant du 4 avril 2018, étendu par arrêté du 27 mars 2019 publié au JO du 4 avril 2019, prorogé une seconde fois par avenant du 13 septembre 2019, étendu par arrêté du 23 juillet 2020 publié au JO du 30 juillet 2020.

ARTICLE 2.2 - EXCEPTIONS

Article 2.2.1 - Exceptions hors personnel de ménage et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.1 du présent accord, la durée minimale des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 1 heure hebdomadaire (ou son équivalent mensuel ou annuel) dans les cas suivants :

- les salariés embauchés pour remplacer provisoirement un collaborateur absent titulaire d'un contrat de travail comportant une durée de travail à temps partiel inférieure à 15,50 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel (dans le respect de l'article L. 1242-15 du Code du travail) : par exemple, temps partiel volontaire pour motif thérapeutique, invalidité, formation en alternance, remplacement d'un salarié absent embauché avant la mise en œuvre des dispositions de la loi du 14 juin 2013 ;
- le personnel qui travaille pour des missions répondant à une demande exceptionnelle c'est-à-dire ponctuelle et non récurrente.
À titre d'exemple : formation en hongrois, action de formation professionnelle à Marseille pour un organisme opérant essentiellement en Île-de-France, mission de traduction, formation pour préparer un audit de certification en vue d'une certification NF service 214.
- les salariés à temps partiel qui bénéficient d'une pension de retraite à taux plein et qui jouissent dans ce cadre d'un cumul emploi-retraite.

Article 2.2.2 - Exception relative au personnel de ménage et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.1 du présent accord, la durée minimale des salariés à temps partiel en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux ne peut être inférieure à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel).

ARTICLE 3 - GARANTIES BÉNÉFICIAIRES AUX SALARIÉS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL INFÉRIEUR À 24 HEURES PAR SEMAINE (OU SON ÉQUIVALENT MENSUEL OU ANNUEL)

Les salariés à temps partiel dans la branche dont la durée du travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) bénéficieront des garanties suivantes :

1. tout contrat de travail à temps partiel doit nécessairement prévoir une clause organisant la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.
L'employeur peut modifier cette répartition prévue contractuellement si le contrat prévoit exhaustivement les cas précis et opérationnels dans lesquelles cette répartition peut

intervenir (par exemple : remplacement d'un collègue absent, report de formation à la demande du client) et la nature de cette modification. Le recours aux heures complémentaires est un cas d'office de modification de la répartition de la durée du travail. La modification de la répartition de la durée du travail donne lieu à un délai de prévenance de 7 jours.

2. les heures complémentaires réalisées dès la première heure complémentaire et jusqu'au dixième du volume horaire prévu au contrat seront majorées de 20 % (cf. article 5 du présent accord) ;
3. une priorité leur sera attribuée dans la mise en place des compléments d'heures (cf. article 6 du présent accord) ;
4. l'employeur fixera l'ordre des départs en congé en prenant en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder un congé commun de 12 jours ouvrables consécutifs dans l'année ;
5. si l'employeur dispose d'un espace commun disponible, ce dernier sera mis à leur disposition entre deux périodes de travail chez un même employeur pour une même journée de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que l'employeur devra s'assurer du respect des durées légales maximales du travail.

ARTICLE 4 - INTERRUPTION D'ACTIVITÉ

Il est rappelé que l'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à deux heures, sans préjudice des pauses conventionnelles, contractuelles ou légales qui peuvent être accordées.

ARTICLE 5 - RECOURS AUX HEURES COMPLÉMENTAIRES

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat, dans la limite d'un tiers de la durée contractuelle, peuvent être effectuées si et seulement si une clause est prévue en ce sens au contrat d'une part, et si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées d'autre part.

Le refus des heures complémentaires par le salarié n'est pas constitutif d'une faute.

Toute heure complémentaire effectuée dans la limite du dixième du volume horaire prévu au contrat donne lieu à une majoration de salaire de :

- 20 % lorsque la durée du travail prévue au contrat est inférieure à 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel,
- 10 % lorsque la durée du travail prévue au contrat est comprise entre 24 heures (ou son équivalent mensuel ou annuel) et moins de 35 heures.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà du dixième et dans la limite du tiers du volume horaire prévu au contrat est majorée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ces heures complémentaires correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la direction, au-delà de la durée du travail prévue au contrat. Celles-ci ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale du travail, ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

Niveau des heures complémentaires	Durée de travail prévue au contrat de travail	Montant de la majoration
Dès la première heure complémentaire jusqu'à 1/10 ^{ème}	Infra 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel)	20%
	24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel) et plus	10%
Au-delà de 1/10 ^{ème} et jusqu'à 1/3	Toute durée du travail	25%

ARTICLE 6 - COMPLÉMENTS D'HEURES

Par avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures », la durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement et de date à date dans la limite de huit avenants par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. La caractéristique de ces avenants est de porter le temps de travail du salarié, temporairement, au-delà de la limite des heures complémentaires, sans pouvoir atteindre 35 heures, ou son équivalent mensuel ou annuel.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures sont majorées de 10 % ou donnent droit à un repos de durée équivalente, au choix du salarié.

L'employeur propose en priorité les compléments d'heures aux salariés dont la durée du travail est inférieure à 15,50 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) et aux salariés en contrat à durée déterminée quel que soit le volume horaire du contrat.

ARTICLE 7 - BILAN D'APPLICATION

Un bilan d'application du présent accord sera établi avant le terme de ce dernier.

ARTICLE 8 - ENTRÉE EN VIGUEUR, PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet, sous réserve d'aucune exclusion sur le fond, à compter de la parution au Journal officiel de son extension par arrêté ministériel.

À son terme il cessera de produire tout effet.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations reconnues représentatives dans la branche.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

* * *

ACCORD DU 24 MARS 2009 RELATIF À LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

PRÉAMBULE

La branche des organismes de formation a conclu le 30 mars 2007 un accord de méthode sur l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi et à la formation dans le but d'impulser et de servir de cadre à la négociation en application de la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. En conséquence, le présent accord ne traite que de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les employeurs de la branche et non de la réglementation spécifique applicable aux organismes de formation en matière d'accueil des stagiaires handicapés de leur client.

Au préalable, et en partenariat avec l'AGEFIPH, il est apparu opportun de réaliser un diagnostic en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises du secteur mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Le diagnostic a mis en valeur plusieurs analyses parmi lesquelles :

- une marge de progression du taux d'emploi dans les entreprises soumises à l'obligation compte tenu d'une part de la méconnaissance ou la sous-utilisation des aides et réseaux adéquats et d'autre part, de la difficulté majeure à concrétiser une embauche de personnes handicapées, faute de candidat,
- un effort certain des entreprises de très petite taille en ce domaine,
- une attitude face à l'emploi des travailleurs handicapés qui peut être améliorée : il faut lever les appréhensions quant à la possibilité de concilier handicap et métier de formateur notamment,
- la nécessité, pour la branche, d'impulser et d'étendre les politiques dédiées au développement de l'embauche des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi par des politiques actives.

Le présent accord traduit la prise de conscience, par la branche, du rôle qui lui incombe en matière de promotion et de développement de l'emploi des salariés handicapés et prend en compte :

- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité d'entreprises non soumises à l'obligation d'emploi,
- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap,
- le perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs handicapés,
- les passerelles sous-jacentes entre l'accompagnement humain et professionnel des stagiaires de la formation professionnelle et celui des personnes handicapées.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et identifie plusieurs thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés - dont les institutions représentatives du personnel - les personnes handicapées, avec l'appui des structures compétentes.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation sans confusion possible avec les dispositions d'accueil et de facilitation de la formation des salariés handicapés de leurs clients.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi visée aux articles L. 5212-2 et suivants sont directement concernées par les termes du présent accord et des actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus contribuent à la mise en œuvre des dispositions conventionnelles dans le respect d'une proportion aux moyens dont elles disposent.

ARTICLE 2 - NOTION DE HANDICAP

Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ». - (cf. annexe 1 sur l'identification des TH).

ARTICLE 3 - OBJET DE L'ACCORD

Les signataires veulent développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des salariés handicapés dans le secteur professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent d'un plan global comportant des mesures échelonnées dans le temps dans le cadre de la négociation triennale de la branche sur ce thème.

Cet accord ne dispense pas l'organisme de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs handicapés visées à l'article L. 5212-9 du Code du travail.

ARTICLE 4 - COMMISSION DE SUIVI

Afin de créer une dynamique progressive et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des moyens pour les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place une commission de suivi composée des signataires de l'accord du 24 mars 2009 pour :

- assurer le suivi et évaluer la mise en œuvre de l'accord de branche,
- informer les instances paritaires,
- préparer la négociation triennale de la branche sur l'emploi des TH visée par l'article L. 2241-5 du code du travail.

La Commission de suivi fait également des propositions :

- pour aménager le bilan social de la branche afin de suivre annuellement le taux d'emploi des travailleurs handicapés,
- pour financer les actions nécessaires à la réalisation de l'objet de l'accord.

Il lui appartient de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes handicapées et de proposer de nouveaux objectifs tels que :

- la progression du taux d'emploi au sein du secteur ou du nombre d'entreprises atteignant un niveau déterminé d'emploi des personnes handicapées,
- les conditions de mise en place et les impacts d'un accord de branche exonérateur mutualisant les contributions AGEFIPH de la profession et détaillant les plans d'embauche et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Dans ce contexte, l'Observatoire des Métiers qui constitue l'outil adéquat pour mener les études quantitatives et qualitatives préalables nécessaires à l'approfondissement des bonnes pratiques, mesures et actions menées au sein de la branche, peut être sollicité.

Par ailleurs, les accords d'entreprises, qui ont fait l'objet d'un agrément par le Préfet compétent et après avis de la direction départementale du travail et de l'emploi permettant l'exonération des contributions AGEFIPH, doivent être transmis à la Commission de suivi.

ARTICLE 5 - INFORMER ET SENSIBILISER LES ACTEURS

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent permettre une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs handicapés (cf. guide/fiches pratiques...).

À cet effet, les outils doivent être mis à la disposition des entreprises de la branche dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord.

Ils assureront notamment :

D'une part :

- une information en direction des entreprises : direction, salariés, institutions représentatives du personnel...
- une information en direction des OPCA, des institutions et réseaux en charge de l'emploi des personnes handicapées (AGEFIPH, Cap Emploi, réseau National Ohé Prométhée...),

Et d'autre part :

- une sensibilisation en direction des salariés - handicapés ou pas - et des institutions représentatives du personnel pour permettre l'intégration de la personne handicapée,
- une sensibilisation aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance du handicap (cf. Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH -), étant entendu que cette démarche reste personnelle et volontaire de la part de l'intéressé.

ARTICLE 6 - FACILITER L'INSERTION ET L'EMBAUCHE DES SALARIÉS HANDICAPÉS

La branche estime que le développement de l'emploi des personnes handicapées nécessite la mise en place de « parcours coordonnés », d'actions, de relais humains et techniques d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui doit débiter au plus tard dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique successivement :

- la description des métiers, le repérage des besoins habituels de la branche en termes d'emploi, d'embauche et des particularités de la profession à l'occasion des bilans et études de la branche et leur transmission aux réseaux et organismes spécialisés grâce à un partenariat branche/réseaux,
- la mise en place de formations, pour les futurs collaborateurs, aux spécificités des professions du service dans l'environnement des ressources humaines avec le soutien des réseaux spécialisés (cf. réseau national Cap Emploi) pour donner à ces candidatures une approche concrète,

- la sensibilisation et/ou la formation des personnes participant au processus de recrutement (cf. AGEFIPH),
- la formation des salariés - notamment les élus du CHS-CT - en vue de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés.

ARTICLE 7 - DÉVELOPPER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS HANDICAPÉS

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi suppose une réactivité préparée de tous les acteurs de l'entreprise au moment de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cette solution de pérennisation de la relation contractuelle suppose une bonne connaissance des procédures, acteurs intervenants et législations environnantes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent, outre l'information et la formation, développer la création d'une prestation de « diagnostic/conseil » ou « d'appui-conseil » spécifique au secteur.

Ces mesures complètent l'aide à la reconnaissance du handicap et doivent permettre de privilégier, par un reclassement interne ou externe, le maintien dans l'emploi.

ARTICLE 8 - PRÉVOIR L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DES SALARIÉS HANDICAPÉS

Le salarié handicapé dispose des mêmes droits et devoirs que tout salarié valide ; cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne doit être un frein à une progression dans l'entreprise ; et à l'inverse les salariés handicapés ne sont nullement prioritaires du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Les salariés handicapés nouvellement embauchés ou en poste seront incités à suivre des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées.

Dans le cadre de la GPEC, les entreprises et la branche, en liaison avec leurs OPCA, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF et les plans de formation des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

ARTICLE 9 - INTÉGRER LES SALARIÉS HANDICAPÉS DANS LA VIE QUOTIDIENNE DE L'ENTREPRISE

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHS-CT...) doivent permettre l'intégration des salariés handicapés à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

ARTICLE 10 - PORTÉE DE L'ACCORD

Aucun accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Toutefois, un accord d'entreprise, préalablement visé par les instances paritaires de la branche, signé majoritairement par les partenaires sociaux de l'entreprise¹⁸, peut autoriser l'entreprise concernée à moduler les obligations prévues dans le présent accord.

*

* * *

¹⁸ Termes exclus de l'extension par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010