



Wolters Kluwer
France

Brochure N° 3249
Convention collective
FORMATION (Organismes de)

● CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 10 JUIN 1988 (ORGANISMES DE FORMATION)


Version en vigueur : 14 février 2008

Article 1 Champ d'application	P.3
Article 2 Durée - Dénonciation - Révision - Adhésion	P.4
Article 3 Droit syndical - Représentants du personnel	P.4
Article 4 Embauchage.....	P.6
Article 5 Etablissement du contrat de travail.....	P.6
Article 6 Contrat de travail à durée indéterminée intermittent	P.8
Article 7 Période d'essai	P.9
Article 8 Modification du contrat de travail.....	P.9
Article 9 Rupture du contrat de travail à durée indéterminée.....	P.10
Article 10 Durée du travail.....	P.10
Article 11 Formation professionnelle.....	P.14
Article 12 Congés payés	P.15
Article 13 Jours fériés et congés.....	P.15
Article 14 Absence pour maladie et indemnisation.....	P.16
Article 15 Maternité, adoption	P.17
Article 16 Prévoyance complémentaire	P.17
Article 17 Service national	P.17
Article 18 Commission paritaire nationale des organismes de formation.....	P.18
Article 19 Date d'application	P.20
Article 20 Classification	P.20
Article 21 Rémunérations	P.21
Article 22	P.24

● TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Arr. du 29 juill. 2009 (extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation)	P.26
Art. 1er	P.26
Art. 2. -	P.26
Art. 3. -	P.26
Arr. du 23 déc. 2009 (extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation)	P.27
Art. 1er	P.27
Art. 2. -	P.27
Art. 3. -	P.27
Arr. du 14 avril 2010 (extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation)	P.28
Art. 1er	P.28
Art. 2. -	P.28
Art. 3. -	P.28
Accord relatif à l'emploi des seniors de la convention collective nationale des organismes de formation (Acc. 6 janv. 2010)	P.29
Article 1er Cadre juridique et objectif	P.29
Article 2 Champ d'application	P.29
Article 3 Notion de senior	P.29
Article 4 Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus	P.30
Article 5 Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans	P.30
Article 6 Indicateurs	P.31
Article 7 Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prises et de la réalisation des objectifs fixés	P.32
Article 8 Entrée en vigueur, date d'application et procédure de validation	P.32
Article 9 Modalités de révision	P.32
Article 10 Publicité	P.32
ANNEXE . Grille de mesure de l'accord binôme objectif chiffré/indicateur	P.33
Avenant à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance de la convention collective nationale des organismes de formation (avenant 14 déc. 2009)	P.34
Article 1er	P.34
Article 2	P.34
Article 3	P.34
Article 4	P.34
Article 5	P.34
Article 6	P.34
Article 7	P.34
Article 8	P.34
Article 9	P.35
Article 10	P.35
Article 11	P.35

Article 12 P.35
 Article 13 P.35
 Article 14 P.35
 Article 15 P.35
 Article 16 P.36
 Article 17 P.36
 Article 18 P.36
 Article 19 P.36
 Article 20 P.37
 Article 21 P.37
 Article 22 P.37
 Article 23 P.37
 Article 24 P.37
 Article 25 P.37
 Article 26 P.37
 Article 27 P.38



Convention collective
nationale
des organismes
de formation
du 10 juin 1988.
Etendue par arrêté
du 16 mars 1989 JORF
29 mars 1989.

Version en vigueur : 14 février 2008

→ Voir Accord du 6 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors (BO conv. coll. 27 février).

■ preambule ■

PREAMBULE

En vigueur étendu

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 oeuvre 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*En vigueur étendu*

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.

Par lettre du 24 octobre 1990 le syndicat S.N.E.C.E.R. - F.E.N. déclare applicable la présente convention collective nationale à leurs entreprises relevant du code A.P.E. 82-06.

→ *Modifié par Avenant n°1 du 9 novembre 1988, en vigueur le 1^{er} juillet 1989. Étendu par Arrêté du 16 mars 1989 (JO 29 mars 1989).*

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION*En vigueur non étendu*

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 NAF suivant: 804 C, 804 D, 913 E, à l'exception des organismes de formation dépendant d'établissements scolaires ou supérieurs relevant des dispositions de la loi Astier ou de la loi de 1875 relative à l'enseignement supérieur (codes NAF, 802 C et 803 Z sauf si leur activité principale relève de la formation professionnelle continue).

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.

Par lettre du 24 octobre 1990 le syndicat S.N.E.C.E.R. - F.E.N. déclare applicable la présente convention collective nationale à leurs entreprises relevant du code A.P.E. 82-06.

→ *Modifié par Accord du 16 juin 1998 (BO conventions collectives 98-31).*

ARTICLE 2 DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION - ADHÉSION

En vigueur étendu

2.1. Durée - Dénonciation.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de le dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de trois mois. La dénonciation devra être globale conformément à l'article L. 132-8 du code du travail. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

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.

2.2. Révision.

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires prévues par l'article L. 132-12 du code du travail: une fois par an sur les salaires (sur la base d'un rapport de la partie patronale), une fois tous les cinq ans sur les classifications. 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.

2.3. Adhésion.

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative, dans le champ d'application défini à l'article 1er, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 132-15 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes.

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 oeuvre 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

En vigueur étendu

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 du titre Ier du livre IV 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. 412-1 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.

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 salariés des catégories D et E, les heures de délégation s'imputeront sur le temps de face à face pédagogique et sur les autres activités dans les mêmes proportions que celles retenues pour la durée du travail spécifique des formateurs de ces catégories, telle que définie à l'article 10 de la présente convention.

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.

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.

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.

3.6. Les congés de formation économique, sociale et syndicale tels qu'ils sont prévus par l'article L. 451-1 et suivants du code du travail s'exercent dans le cadre prévu par ces textes.

Toutefois, le financement prévu à l'alinéa 2 de l'article L 451-1 du code du travail est porté à 0,25 p. 1000.

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 les articles L. 432-1 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, et sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-4 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. A 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.

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.

3.9. Pour la détermination des seuils définis au titre du présent article sur le droit syndical et la représentation 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.

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 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

En vigueur étendu

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 ETABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

En vigueur étendu

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. 121.1 du code du travail).

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

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 oeuvre dans les emplois des organismes, notamment pour faciliter l'application de la classification prévue aux articles 20 et 21.

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.

5.4. Les différents types de contrats sont conclus selon les dispositions du code du travail: ils sont à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Pour les organismes non passés à 35 heures.

5.4.1. Les contrats sont de façon générale conclus pour une durée indéterminée.

5.4.2. Toutefois, conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 122-1 et L. 122-2 ou toute nouvelle modification de recours aux contrats à durée déterminée), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

5.4.3. Les formateurs peuvent être embauchés sous contrat à durée déterminée (art. L. 122-1-1-3e du code du travail) pour des opérations de formation et d'animation, dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en oeuvre dans les activités de formation de l'organisme, sans préjudice de l'application de l'article 5.7.

5.4.4. Les contrats à durée déterminée (art. L. 122-1-1-3e) peuvent en outre être conclus dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permet pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

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

Pour les organismes passés à 35 heures.

5.4.1. Les contrats sont en principe conclus pour une durée indéterminée.

5.4.2. Toutefois, conformément aux dispositions du Code du travail (art. L. 122 et suivants du Code du travail), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

5.4.3.

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. 122-1-1-3 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.

A 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. Cette disposition ne s'applique qu'aux contrats conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord.

En outre, la FFP s'engage à mettre en œuvre une politique d'information de ses adhérents relative à l'usage des contrats à durée déterminée (art. L. 122-1-1-3 du Code du travail) dont le suivi est assuré par la CPN.

5.5. 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 prorata 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, 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.

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 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.

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.

A 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.

5.6 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.

5.7. 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.

5.8. 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 au paragraphe 5.2. ci-dessus, ne peuvent être apportées que par accord réciproque écrit.

→ *Modifié en dernier lieu par Accord du 14 février 2008. Étendu par Arrêté du 13 octobre 2008 (JO 24 octobre 2008, applicable sans dérogation possible à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO).*

Proposition de modification du point 5.4.4. par Accord du 1^{er} juillet 1997, en vigueur à l'extension (BO conventions collectives 97-39):

«Les contrats à durée déterminée (art. L. 122-1-1-3o) peuvent en outre être conclus dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période ne permettent pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

Les stages visés ci-dessus induisent des emplois temporaires par nature qui ne sauraient, par leur caractère répétitif, faire échec aux dispositions de l'article 5.4.1.

Ainsi, les contrats interrompus régulièrement pour les périodes des congés sont présumés correspondre à l'activité normale et permanente de l'organisme et ne sauraient relever du présent article».

À ce jour, cet Accord n'a pas été étendu.

ARTICLE 6 CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT

En vigueur étendu

Dans les organismes ou parties d'organisme de formation dispensant un enseignement linguistique, et afin de tenir compte, pour certains emplois de formateurs D et E, 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 se 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.

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.

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 atteignent 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.

→ *Modifié par Avenant du 11 octobre 1993. Étendu par Arrêté du 24 décembre 1993 (JO 7 janvier 1994).*

ARTICLE 7 PÉRIODE D'ESSAI

En vigueur étendu

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:

7.1. Pour les contrats à durée déterminée: conditions légales.

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

En vigueur étendu

Toute modification substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Si ce dernier n'accepte pas cette modification et si, sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

ARTICLE 9 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

En vigueur étendu

Article 9.3.2 étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (alinéa 2) du code du travail.

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 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.

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:

9.2.1. A 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.

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 qu'au pro rata temporis.

9.3. Départ à la retraite.

Trois situations peuvent se présenter:

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.

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.

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.

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 DU TRAVAIL

En vigueur étendu

Termes «à la demande expresse de l'employeur» de l'article 10.1.1 exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de Cassation qui prévoient que si les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande de l'employeur, cette demande peut être implicite (notamment Cass. soc., 20 mars 1980, arrêt n° 808 et Cass. soc., 31 mars 1998, arrêt n° 1803) (Arrêté du 13 octobre 2008, art. 1^{er}).

Pour les organismes non passés à 35 heures.

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

10.1. Heures supplémentaires et temps choisi

10.1.1. 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 D et E 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 expresse 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.

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.

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 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.

Au-delà de cette diversité, les parties conviennent que l'action de formation comporte, sous des formes tout aussi variées, une part de face à face pédagogique et une part de préparation, de recherches personnelles et de formation.

10.3. Durée du travail des formateurs D et E.

Pour les formateurs des niveaux D et E, titulaires de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée de plus de six mois, à plein temps ou à temps partiel au sens des dispositions légales applicables, le contrat de travail ou des accords d'entreprise devront apprécier et fixer le temps de travail qui sera globalement consacré à ces diverses fonctions. Des accords d'entreprise ou les contrats individuels pourront prévoir des dispositions analogues pour les formateurs des niveaux supérieurs.

Dans le cadre de la durée conventionnelle du travail pour les formateurs D et E, les parties conviennent de distinguer le temps de face à face pédagogique (F.F.P.) de la préparation, de la recherche et des autres activités auxquelles se livre le formateur (P.R.A.A.).

Par temps de F.F.P., il faut entendre toute période pendant laquelle le formateur fait acte de formation en présence de ses stagiaires. Ainsi, ne constituent pas du temps de F.F.P. les périodes de conception, de recherche, de réunions pédagogiques, de préparation personnelle ou matérielle des stages qui n'ont pas lieu en présence des stagiaires. De même, les repas,

les permanences ne sauraient être assimilés à du temps de F.F.P., même en présence des stagiaires. En revanche, les missions d'orientation, de sélection, de suivi, d'évaluation ou de contrôle, constituent du temps de F.F.P. quand elles ont lieu en présence des stagiaires dans le cadre d'un échange pédagogique. Lorsque le contrat de travail d'un formateur de niveau D ou E prévoira une activité de prospection commerciale et de vente, le temps consacré à cette activité sera assimilé à du F.F.P. En revanche, le suivi pédagogique des actions de formation impliquant des rapports avec les clients, est assimilé à du P.R.A.A.

Pour les formateurs des niveaux D et E, les parties conviennent que le temps de F.F.P., selon la définition ci-dessus, ne pourra excéder 70 p. 100 de la totalité du temps de travail. Le formateur reste à la disposition de l'employeur pendant le reste de la durée conventionnelle du travail pour effectuer toutes les autres activités contractuelles (P.R.A.A.).

La durée du travail des formateurs des niveaux D et E s'articule autour des points suivants:

10.3.1. 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.

10.3.2. Sur l'année de référence contractuelle, la durée du travail est répartie entre le face à face pédagogique et les autres activités dans un rapport 70 / 30.

10.3.3. Les heures de F.F.P. représentent forfaitairement 1 225 heures par année contractuelle.

Ces heures tiennent compte:

- de cinq semaines de congés payés;
- de cinq 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;
- des jours fériés, dans les conditions définies à l'article 13. 1: la survenance d'un jour férié un jour travaillé par le formateur ne pourra avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle. 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.

Le nombre d'heures évoqué ci-dessus se réfère à une durée moyenne hebdomadaire de:

- 27, 18 heures de F.F.P.;
- 11, 7 heures de P.R.A.A.

10.3.4. La durée du travail hebdomadaire (P.R.A.A. + F.F.P.) sera égale à 39 heures. Pour les formateurs D et E du secteur linguistique, l'amplitude journalière figurera dans le contrat de travail.

Pendant cette amplitude, et sous réserve des périodes de P.R.A.A., le formateur ne peut en aucun cas être tenu de rester à la disposition de son employeur, sauf à ce que ces heures soient considérées comme temps de travail et réglées comme telles.

La durée de F.F.P. maximale sera de 35 heures par semaine. Dans le cas où le seuil de 30 heures de F.F.P. serait atteint ou dépassé pendant trois semaines consécutives, il ne pourra être demandé au formateur au cours des trois semaines suivantes plus de 27 heures 18 minutes de F.F.P.

Les heures de F.F.P. sont décomptées chaque mois civil.

Chaque mois, dans la limite du plafond de 35 heures de F.F.P. par semaine, les heures de F.F.P. effectuées au-dessus de 125 heures feront l'objet d'une majoration de salaire de 25 p. 100 ou d'un temps équivalent à cette majoration, pris sous la forme d'un repos compensateur sur une autre période, selon les règles en vigueur dans l'entreprise et après concertation avec le salarié, sauf dans le cas où ce nombre d'heures de F.F.P. serait dépassé, dans un mois considéré, alors que la durée de F.F.P. dans ledit mois n'aurait pas excédé 27 heures 30 minutes de moyenne par semaine. Ces périodes de repos compensateur spécifiques seront elles-mêmes assimilées à du F.F.P. sur la période où elles seront prises.

A la fin de l'année de référence contractuelle, si un formateur de niveau D ou E a effectué plus de 1 225 heures de F.F.P., chaque heure excédant ce seuil fera l'objet d'une majoration de salaire dans les conditions suivantes:

- 25 p. 100 de la 1 226^e à la 1 249^e heure;
- 50 p. 100 de la 1 250^e à la 1 299^e heure;
- 75 p. 100 à partir de la 1 300^e heure et au-delà. Ces majorations tiennent compte de l'incidence théorique du temps de P.R.A.A. supplémentaire.

Il est à noter que les heures supplémentaires, en termes de durée du travail effectif au sens des articles L. 212-1 et suivants du code du travail, ne se décomptent en tout état de cause que sur la semaine civile.

10.3.5. A l'exception des heures de congés payés, de jours mobiles et de jours fériés déjà prises en compte en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures de F.F.P., les heures de «non-travail» considérées comme «gelées» dans le cadre de la présente convention collective telles que, à titre d'exemple, les heures de formation, d'absence pour maladie ou délégation du personnel viendront en déduction, dans un rapport 70 / 30, des plafonds de 1 225 heures annuelles et de 125 heures mensuelles dans le mois où elles interviendront.

10.3.6. Pour les salariés à temps partiel, ces mêmes principes s'appliquent au prorata de la durée retenue dans le contrat de travail.

10.4. Durée du travail des formateurs F, G et H.

Pour les formateurs des niveaux F, G et H, 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.

Pour les organismes passés à 35 heures.

La durée du travail effectif, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel, est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés.

Cette durée de travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Par durée du travail effectif, il faut entendre "le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles".

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

Ainsi 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.

A contrario, dès lors que le salarié est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, en partant de son lieu de travail (organisme ou client), il y a lieu de considérer que ces temps de trajets sont des heures de travail effectif.

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

10.1. Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire hebdomadaire légal du travail.

Ces heures sont soumises aux dispositions du code du travail.

10.1.1. Le 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.

10.1.2. La conversion des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement

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.

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.

10.3. Durée du travail des formateurs D et E

Pour les formateurs des niveaux D et E, 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 uvre de l'AF.

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les organisations mises en uvre dans l'entreprise, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en uvre 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.

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.

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) x 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.

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.

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, à titre d'exemple, 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.

10.4. Durée du travail des formateurs F, G et H

Pour les formateurs des niveaux F, G et H, 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.

→ *Modifié par Accord du 14 février 2008. Étendu par Arrêté du 13 octobre 2008 (JO 24 octobre 2008, applicable sans dérogation possible le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO).*

ARTICLE 11 FORMATION PROFESSIONNELLE

En vigueur étendu

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. 950-2 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 D et E, le temps de formation sera assimilé, pour le partage entre temps de F.F.P. et de P.R.A.A., à un temps de congé, c'est-à-dire qu'il sera «gelé» au sens de l'article 10.3.5.

ARTICLE 12 CONGÉS PAYÉS

En vigueur étendu

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 1er 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 :

12.1.1. l'article L. 223-5 pour les femmes de moins de vingt et un ans ayant un ou des enfants à charge;

12.1.2. l'article L. 223-8, 3e alinéa, pour les congés pris en dehors de la période du 1er 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. 223.4, L. 451.2, L. 225.2, L. 931.7, L. 226.1 et L. 122.8 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.

12.2. Période des congés.

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par l'article L. 223.8 du code du travail, le salarié a le droit de prendre au moins vingt-quatre jours ouvrables pendant la période du 1er 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.

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. 223.11 du code du travail) si ce mode de calcul est plus favorable.

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS

En vigueur étendu

Deuxième alinéa de l'article 13.1. étendu sous réserve de l'application de l'article L. 222-7 du code du travail.

Cinquième tiret de l'article 13.2 étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

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.

13.2. Congés pour événements familiaux.

A 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 soeur: 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.

13.3. Absences pour enfants malades.

Pour les pères 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 des niveaux D et E, la prise éventuelle de ces jours sera sans incidence sur le F.F.P.

13.4. Congés sans solde.

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

- les articles L. 122-24, L. 122-24-1 et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat;
- les articles L. 122-28-1 à 4 relatifs au congé parental d'éducation;
- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle;
- les articles L. 122.32.12 à 28 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.

→ *Modifié par Accord du 6 décembre 1999 (BO conventions collectives 99-52). Étendu par Arrêté du 16 mai 2000 (JO 25 mai 2000).*

ARTICLE 14 ABSENCE POUR MALADIE ET INDEMNISATION

En vigueur étendu

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. 212.4.8., 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.

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.

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.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

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 réouverts dès la reprise du travail.

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. 122-32-1 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 lettre recommandée 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. 122-14 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.

→ *Modifié par Avenant du 3 juillet 1991. Étendu par Arrêté du 1^{er} avril 1992 (JO 9 avril 1992).*

ARTICLE 15 MATERNITÉ, ADOPTION

En vigueur étendu

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L. 122-26 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 l'article L. 122-28 du code du travail. La salariée ou son conjoint peut demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L. 122-28-1 à 7 (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.

→ *Modifié par Avenant du 3 juillet 1991. Étendu par Arrêté du 1^{er} avril 1992 (JO 9 avril 1992).*

ARTICLE 16 PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

En vigueur étendu

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

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).

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.).

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.

Les parties conviennent de se réunir dans les douze mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention afin d'examiner les problèmes posés par les régimes de retraite complémentaire et négocier les termes de l'accord de prévoyance prévu dans le présent article.

ARTICLE 17 SERVICE NATIONAL

En vigueur étendu

17.1. Les salariés convoqués aux examens de présélection militaire conservent le bénéfice de leur rémunération dans la limite de trois jours ouvrables.

17.2. Les salariés appelés au service national bénéficient des dispositions de l'article L. 122-18 du code du travail. A leur libération, ils seront réintégrés dans leur catégorie d'emploi sous réserve d'avoir rempli les formalités fixées par ledit article du code du travail.

17.3. Les périodes militaires, dans la mesure où elles sont obligatoires, sont considérées comme temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés. Après un an de présence dans l'entreprise, les salariés recevront pendant ces périodes, dans la limite d'un mois, une allocation qui, ajoutée à la solde militaire, maintiendra une rémunération globale égale à celle dont ils auraient bénéficié s'ils avaient continué à travailler normalement.

ARTICLE 18 COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION*En vigueur étendu*

Les parties, après avoir constaté l'importance du nombre de petits organismes dans le secteur privé des organismes de formation sont convenues que l'expression syndicale et le traitement paritaire des difficultés peuvent s'exercer utilement dans le cadre d'une commission paritaire nationale professionnelle et sont convenues de la nécessité de doter celle-ci de prérogatives et de moyens significatifs.

Elles sont convenues également que le niveau national pouvait, à l'expérience ne pas se révéler suffisamment proche des difficultés régionales susceptibles d'exister. Elles ont donc décidé de ne pas se limiter au niveau national et d'envisager, en cas de surcharge de la commission paritaire nationale, la création de niveaux régionaux dès lors que les parties à la convention le jugeraient nécessaire.

Enfin, elles ont considéré que le paritarisme ainsi conçu ne pourrait valablement fonctionner que si un financement dotait la ou les commissions des moyens nécessaires.

Une contribution des organismes qui entrent dans le champ d'application du présent accord a donc été décidée et fixée à 0,05 p. 100 de la masse salariale des organismes de formation assujettis à l'obligation de produire un bilan pédagogique et financier.

Cette contribution permettra, entre autres, d'assurer l'indemnisation des frais de déplacement et des éventuelles pertes de salaire des représentants des organisations syndicales signataires à ladite commission paritaire dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire, les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire.

18.1. Composition de la commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale instituée par la présente convention est ainsi composée:

- deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires;
- un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total des représentants des organisations syndicales. La commission se réunira au moins une fois par quadrimestre. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu à la demande d'une des parties signataires, dans des conditions d'urgence définies par le règlement intérieur de la commission.

Les organisations patronales signataires assureront le secrétariat.

La présidence de la commission sera assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège pour une année civile. Simultanément, un vice-président sera désigné dans les mêmes conditions.

18.2. Missions de la commission paritaire nationale.

La commission aura pour mission de:

- permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi dans la profession;
- prendre connaissance de tous projets ou décisions de licenciement collectif pour raisons économiques de plus de 9 salariés sur une période de 30 jours, ou de licenciements touchant cinquante pour cent de l'effectif d'une entreprise, dès lors que le nombre de salariés licenciés n'est pas inférieur à cinq sur une même période de trente jours.

Dans les organismes ayant des instances de représentation du personnel, les licenciements économiques s'inscriront dans les procédures prévues par la loi et l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi. La commission paritaire interviendra donc dans ce contexte.

Dans les organismes n'ayant pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, la commission paritaire nationale sera saisie des projets de licenciements susvisés (plus de 9 salariés ou 50 p. 100 de l'effectif, avec un minimum de cinq salariés sur une même période de trente jours). Sa saisine obligatoire sera préalable, la commission paritaire devant se réunir dans un délai de huit jours pour procéder à un examen de la situation de l'emploi et, le cas échéant, faire des propositions. L'organisme concerné ne pourra entamer sa procédure qu'à la suite de cette réunion, sauf dans les situations consécutives à une décision de redressement judiciaire ou de liquidation des biens;

- assurer la mise en oeuvre harmonieuse de la convention collective. La commission paritaire sera compétente dans le cas où, à titre exceptionnel, des organismes qui se trouveraient confrontés à l'impossibilité de mettre en oeuvre le dispositif retenu pour les formateurs des catégories D et E en matière de durée du travail, demanderaient une dérogation leur permettant d'adapter à leur situation le dispositif existant. La demande sera faite auprès de la commission nationale paritaire par un document explicitant les raisons argumentées conduisant à la demande et l'avis des représentants du personnel de l'organisme s'il y a lieu.

La commission paritaire nationale se réunira en urgence dans un délai maximum de trois semaines après la saisine. Si elle ne peut statuer lors de sa réunion, elle pourra désigner un ou deux rapporteurs. Elle statuera au vu des éléments contenus

dans le rapport dans un délai maximum d'un mois après sa première réunion.

La décision sera prise à la majorité des membres présents ou représentés de la commission nationale paritaire:

– interpréter la présente convention;

– concilier les différends collectifs et les litiges. Les différends collectifs de travail qui n'auront pu être réglés au sein de l'organisme seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire nationale.

Elle pourra être saisie également des conflits individuels par la partie la plus diligente. Le président de la commission ne convoquera pas cette dernière si l'autre partie a signifié son refus de la procédure.

La commission pourra notamment être saisie des litiges susceptibles de naître du fait de l'utilisation de contrats à durée déterminée conclus en application de l'article 5.4 de la présente convention.

La commission pourra également être saisie des litiges éventuels qui seraient liés à un effet de substitution de contrats à durée indéterminée intermittents (dans un organisme où de tels contrats pourraient être conclus) aux contrats à durée indéterminée à plein temps ou à temps partiel.

Les membres de la commission peuvent entendre les parties, lesquelles peuvent se faire accompagner ou représenter par une personne de leur choix.

Lorsqu'un accord intervient, un procès-verbal est dressé sur-le-champ. Il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

Les propositions de la commission sont faites à la majorité des présents ou des représentés.

Le vote se fait à la majorité des présents ou représentés.

En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, mentionnant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé; il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut, de sa part, renonciation à sa demande.

Les dispositions qui précèdent s'entendent sans préjudice du recours aux tribunaux.

ARTICLE 18 COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION

En vigueur non étendu

Les parties, après avoir constaté l'importance du nombre de petits organismes dans le secteur privé des organismes de formation sont convenues que l'expression syndicale et le traitement paritaire des difficultés peuvent s'exercer utilement dans le cadre d'une commission paritaire nationale professionnelle et sont convenues de la nécessité de doter celle-ci de prérogatives et de moyens significatifs.

Elles sont convenues également que le niveau national pouvait, à l'expérience ne pas se révéler suffisamment proche des difficultés régionales susceptibles d'exister. Elles ont donc décidé de ne pas se limiter au niveau national et d'envisager, en cas de surcharge de la commission paritaire nationale, la création de niveaux régionaux dès lors que les parties à la convention le jugeraient nécessaire.

Enfin, elles ont considéré que le paritarisme ainsi conçu ne pourrait valablement fonctionner que si un financement dotait la ou les commissions des moyens nécessaires.

Une contribution des organismes qui entrent dans le champ d'application du présent accord a donc été décidée et fixée à 0,05 p. 100 de la masse salariale des organismes de formation assujettis à l'obligation de produire un bilan pédagogique et financier.

Cette contribution permettra, entre autres, d'assurer l'indemnisation des frais de déplacement et des éventuelles pertes de salaire des représentants des organisations syndicales signataires à ladite commission paritaire dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire, les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire.

18.1. Composition de la commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale instituée par la présente convention est ainsi composée:

– deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires;

– un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total des représentants des organisations syndicales. La commission se réunira au moins une fois par quadrimestre. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu à la demande d'une des parties signataires, dans des conditions d'urgence définies par le règlement intérieur de la commission.

Les organisations patronales signataires assureront le secrétariat.

La présidence de la commission sera assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège pour une année civile. Simultanément, un vice-président sera désigné dans les mêmes conditions.

18.2. Missions de la commission paritaire nationale.

La commission aura pour mission:

- d'assurer la mise en oeuvre harmonieuse de la convention collective. La commission paritaire sera compétente dans le cas où, à titre exceptionnel, des organismes qui se trouveraient confrontés à l'impossibilité de mettre en oeuvre le dispositif retenu pour les formateurs des catégories D et E en matière de durée du travail, demanderaient une dérogation leur permettant d'adapter à leur situation le dispositif existant. La demande sera faite auprès de la commission nationale paritaire par un document explicitant les raisons argumentées conduisant à la demande de l'avis des représentants du personnel de l'organisme s'il y a lieu.

La commission paritaire nationale se réunira en urgence dans un délai maximum de 3 semaines après la saisine. Si elle ne peut statuer lors de sa réunion, elle pourra désigner un ou deux rapporteurs. Elle statuera au vu des éléments contenus dans le rapport dans un délai maximum de 1 mois après sa première réunion.

La décision sera prise à la majorité des membres présents ou représentés de la commission nationale paritaire:

- d'interpréter la présente convention;
- de concilier les différends collectifs et les litiges. Les différends collectifs de travail qui n'auront pu être réglés au sein de l'organisme seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire nationale.

Elle pourra être saisie également des conflits individuels par la partie la plus diligente. Le président de la commission ne convoquera pas cette dernière si l'autre partie a signifié son refus de la procédure.

La commission pourra notamment être saisie des litiges susceptibles de naître du fait de l'utilisation de contrats à durée déterminée conclus en application de l'article 5.4 de la présente convention.

La commission pourra également être saisie des litiges éventuels qui seraient liés à un effet de substitution de contrats déterminée conclus en application de l'article 5.4 de la présente convention.

La commission pourra également être saisie des litiges éventuels qui seraient liés à un effet de substitution de contrats à durée indéterminée intermittents (dans un organisme où de tels contrats pourraient être conclus) aux contrats à durée indéterminée à plein temps ou à temps partiel.

Les membres de la commission peuvent faire entendre les parties, lesquelles peuvent se faire accompagner ou représenter par une personne de leur choix.

Lorsqu'un accord intervient, un procès-verbal est dressé sur-le-champ. Il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

Les propositions de la commission sont faites à la majorité des présents ou des représentés. Le vote se fait à la majorité des présents ou représentés.

En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, mentionnant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé; il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut, de sa part, renonciation à sa demande.

Les dispositions qui précèdent s'entendent sans préjudice du recours aux tribunaux.

→ *Modifié par Accord du 5 janvier 2006 (BO conventions collectives 2006-14).*

ARTICLE 19 DATE D'APPLICATION

En vigueur étendu

La présente convention collective s'appliquera le 1er jour du troisième mois suivant la date de son extension.

ARTICLE 20 CLASSIFICATION

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités propres au secteur privé de la formation, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure des emplois neuf niveaux de classification.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher:

- en priorité à l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle ou d'expertise par rapport à l'emploi, avant de prendre en compte le titre attribué au salarié;
- aux aptitudes professionnelles du salarié, à son expérience professionnelle, à ses diplômes ou à sa qualification, notamment s'ils sont en rapport direct avec l'emploi occupé, et, d'une façon générale, à son expertise dans le domaine professionnel concerné. Toutefois, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas nécessairement l'appartenance à la catégorie des cadres si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie;
- à la polyvalence des compétences à assumer.

A cet effet, il est souhaitable que l'employeur rédige un profil de poste pour chaque emploi occupé dans l'entreprise ou l'établissement notamment en termes de contenu, de polyvalence, de responsabilité, d'autonomie, de formation, d'expertise professionnelle ou d'expertise en rapport avec l'emploi concerné.

La définition des emplois correspondant à chacun des niveaux hiérarchiques (mentionnés en colonne 2 de la grille) est rappelée dans chacune des pages suivantes.

Après chaque définition, sont proposés quelques exemples d'emploi en n'indiquant (sauf exception, notamment pour les formateurs) que le titre (ce qui n'est pas suffisamment précis, un emploi ne pouvant être vraiment défini que lorsque son contenu est décrit en faisant apparaître les exigences requises en matière de responsabilités, les difficultés de mise en oeuvre des connaissances et des compétences, la part prise dans la réalisation des objectifs et le degré d'autonomie d'action et d'initiative).

Il est précisé que les fonctions de direction générale (ou celles équivalentes) de l'organisme de formation ne sont pas visées dans la grille de qualification.

Tout salarié est susceptible de passer, pour les catégories A, B, C, D et E, l'échelon 1 et 2 dans la même catégorie, en fonction:

- de la qualité de son travail;
- de la qualité de la formation dispensée;
- de l'extension de sa qualification dans sa fonction et des responsabilités assumées.

Il n'y a pas de niveau de formateurs inférieurs à la catégorie D.

En tout état de cause, l'accès à l'échelon 2 de sa catégorie sera automatique au bout de cinq ans si le salarié, au cours d'un entretien avec son employeur, peut justifier d'une actualisation de ses compétences.

→ *Modifié par Accord du 11 juillet 1994 (BO Conventions collectives 94-34). Étendu par Arrêté du 4 octobre 1994 (JO 15 octobre 1994).*

ARTICLE 21 RÉMUNÉRATIONS

En vigueur étendu

Les rémunérations sont déterminées dans le respect du salaire minimum dans les conditions fixées à l'annexe I de la présente convention.

Employé spécialisé, niveau A

Emplois ne nécessitant aucune qualification professionnelle. Il s'agit de l'exécution de tâches simples et bien définies par des consignes détaillées fixant la nature du travail et la manière de le faire.

Niveau de connaissances requises:

- emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire (niveau VI, éducation nationale) ou, au maximum, niveau du certificat de formation professionnelle (niveau V bis, éducation nationale).

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- concierge, gardien, coursier, veilleur de nuit, personnel de nettoyage, de petit entretien, agent de service, de bureau, de cuisine, de lingerie, employé de reprographie. Un salarié d'une catégorie donnée peut bénéficier d'une rémunération plus élevée que le niveau conventionnel de la catégorie supérieure.

En outre, à l'issue de l'entretien annuel prévu à l'article 22, et sans nécessairement promouvoir un salarié à la catégorie supérieure, l'employeur tiendra compte, dans la rémunération de ce dernier, de son niveau d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, de polyvalence, de spécialisation ou de performance dans l'emploi occupé.

Employé qualifié, niveau B

Emplois comportant un ensemble d'opérations relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont, en fonction des résultats à atteindre, à enchaîner de façon cohérente, suivant des consignes précises et détaillées fixées par un responsable hiérarchique.

Niveau de connaissances:

- diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle ou autre (C.A.P., B.E.P., niveaux V et IV b, éducation nationale).

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- dactylo, standardiste, employé de bureau, commis de cuisine, sténo-dactylo, opérateur, aide-cuisinier, lingère, magasinier, employé de comptabilité, aide-comptable, employé administratif, employé chargé de tâches de secrétariat, employée de reprographie, opérateur de saisie, employé de bibliothèque.

Technicien qualifié 1^{er} degré, niveau C

Emplois dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, il peut être

appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe d'employés des niveaux A ou B, il répartit leurs tâches et contrôle leur exécution.

Niveau de connaissances:

– bac, B.T. (niveau IV, éducation nationale);

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- secrétaire-sténodactylo, secrétaire, secrétaire de formation, secrétaire administrative;
- aide-documentaliste ou secrétaire documentaliste;
- comptable 1^{er} échelon (traduisant en comptabilité les opérations de gestion, il les compose et les assemble pour que l'on puisse en tirer les prix de revient, balance, écarts, bilan, statistiques, prévisions de trésorerie);
- pupitreux, programmeur.

Technicien qualifié 2^{ème} degré, niveau D

Emplois exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations.

L'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'employés des niveaux A et B et, éventuellement, de techniciens qualifiés.

Niveau de connaissances:

– B.T.S.

– D.U.T.

– D.E.U.G. (niveau III, éducation nationale).

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- secrétaire de direction, secrétaire trilingue;
- documentaliste, technicien de documentation;
- assistant commercial, technique ou administratif;
- comptable de gestion budgétaire (il recueille, enregistre et met en forme les documents permettant le contrôle budgétaire), assistant de gestion;
- analyste programmeur, réalisateur appelé à réaliser des produits selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projet;
- formateur ayant, dans le cadre tracé de sa spécialité, à adapter l'animation et l'enseignement à son auditoire selon des circonstances qui peuvent être variées.

Technicien hautement qualifié, niveau E

Fonctions exigeant des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience.

Il s'agit de:

- connaissances générales dans plusieurs domaines (par exemple techniques, économiques et humaines) dans les emplois où la conduite d'un groupe important de personnel est prédominante;
- ou de connaissances approfondies dans une des disciplines suivantes: scientifique, pédagogique, technique, administrative, économique, financière, commerciale, sociale, etc., dans les autres emplois. La mise en oeuvre des travaux composant la fonction est laissée à l'initiative du titulaire de l'emploi qui est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, chargé notamment du contrôle des résultats. Les cadres débutants dans la profession, qui, pour l'exercice de leurs fonctions, doivent être titulaires d'un diplôme d'ingénieur (loi du 10 juillet 1934, décret du 10 octobre 1937) ou de formation de niveaux I et II de l'éducation nationale peuvent être classés dans ce niveau hiérarchique E jusqu'à l'âge de vingt-cinq ans. Après cet âge, ils sont, selon les exigences de leurs fonctions de cadres, classés en niveau F ou au-dessus.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- assistant de direction exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi ci-dessus défini;
- comptable (ou premier adjoint au chef comptable);
- chargé d'études (participe à des études intéressant les programmes des stages ou à l'analyse des questions pédagogiques ou techniques auxquelles l'organisme doit ou devra répondre);
- formateur ayant à sa disposition des programmes et matières à enseigner. Toutefois, dans ses interventions, l'intéressé peut être appelé, à partir des composantes qui lui sont fournies, à innover et adapter, compte tenu des contraintes constatées ainsi que des besoins exprimés par ceux à qui il apporte des services.

Il participe à l'amélioration et à l'actualisation des enseignements. Il doit prendre en compte, en application de dispositions préalablement fixées, les incidences financières de la mise en oeuvre des stages qu'il anime, notamment en veillant au respect du cadre budgétaire prévu.

Il peut être appelé également, et en plus de son activité pédagogique, à intervenir commercialement à partir de directives précisant le cadre de ses interventions (notamment: objectifs à atteindre, moyens à mettre en oeuvre, règles de gestion à suivre):

- programmeur organique, concepteur-réalisateur de programmes, technicien appelé à concevoir des scénarii et à définir les cahiers des charges et éventuellement à réaliser des actions de formation dans leur domaine de compétence;
- responsable de service documentation.

Cadre, niveau F

Dans les fonctions de ce niveau, les responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques, ou de gestion, sont exercées par le titulaire du poste dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique.

Les connaissances générales et techniques nécessaires sont celles normalement reconnues par un diplôme d'ingénieur ou correspondant à une formation de niveau I ou II de l'éducation nationale.

L'intéressé a acquis ces connaissances par des études (formation initiale ou continue) ou par expérience personnelle.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- formateur appelé à participer à des dossiers d'études et de projets concernant des problèmes posés à l'organisme, en respectant les contraintes pédagogiques, techniques et économiques dont il a à tenir compte;
- chef de groupe (notamment chef comptable dont les responsabilités correspondent à la définition ci-dessus);
- formateur appelé à développer des activités globales pédagogiques et/ou commerciales dans le respect des contraintes économiques;
- cadre qui a la charge de gérer un chantier de technologies éducatives (E.A.O. ou autre);
- cadre administratif.

Cadre, niveau G

Les responsabilités scientifiques, techniques, administratives, financières, commerciales, pédagogiques ou de gestion assumées à ce niveau exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions fixées à l'intéressé.

Les connaissances mises en oeuvre sont non seulement celles équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme d'ingénieur de niveau I ou II de l'éducation nationale, mais encore des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- chef de service, de département ou de projet, formateur ou responsable d'études, ou responsable de système, disposant de l'autonomie définie ci-dessus;
- formateur ou consultant appelé à élaborer des diagnostics et à négocier les conclusions opérationnelles des études et projets soumis à l'organisme, en assumant les responsabilités pédagogiques, techniques et économiques qui en découlent;
- responsable d'un centre géographique régional (assure les relations avec les entreprises, les stagiaires, les institutions publiques et parapubliques);
- responsable, dans des domaines déterminés de l'actualisation des connaissances des formateurs relevant de l'organisme.

Cadre, niveau H

Les fonctions du titulaire du poste impliquent des responsabilités plus importantes que celles décrites pour le niveau G.

Il assure par délégation directe du directeur ou de l'employeur la charge d'un ou plusieurs services et dispose d'une large autonomie d'action, de jugement et d'initiative.

Ce niveau peut aussi correspondre à la reconnaissance d'un niveau d'expertise lié à une compétence professionnelle particulièrement rare.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- responsable de secteurs techniques, administratifs, financiers, commerciaux ou pédagogiques dépendant directement du directeur d'établissement;
- directeur d'établissement ou directeur régional disposant d'une délégation de pouvoirs étendue;
- formateur ou consultant d'un niveau d'expertise particulièrement élevé.

Cadre, niveau I

Les responsabilités du titulaire du poste sont de même nature que celles prévues au niveau H mais les exigences des fonctions représentent une contribution particulièrement déterminante dans la réalisation des objectifs généraux de l'organisme.

L'occupation de ce poste entraîne de très larges initiatives et responsabilités.

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur de l'intéressé, la nature de ses fonctions, la taille de l'organisme, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, départements, établissements ou régions, l'importance des moyens humains et financiers mis à sa disposition et l'enjeu quantitativement ou qualitativement décisif pour lui de la responsabilité

concernée.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les salariés suivants:

- directeur d'établissement ou directeur régional disposant d'une délégation de pouvoirs étendue et assurant l'encadrement et la coordination de titulaires classés au niveau H;
- directeur, responsable de secteurs techniques, administratifs, financiers, commerciaux ou pédagogiques, dépendant directement du directeur général de l'organisme;
- directeur, responsable d'un ensemble de régions. La qualité de la gestion assurée par l'intéressé est déterminante pour les résultats généraux de l'organisme dans les domaines économiques et sociaux.

→ *Modifié par Accord du 11 juillet 1994 (BO Conventions collectives 94-34). Étendu par Arrêté du 4 octobre 1994 (JO 15 octobre 1994).*

ARTICLE 22

En vigueur étendu

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 contr<CB>le (loin ou proche), la fréquence du contr<CB>le (général, à chaque étape).

La responsabilité: elle s'apprécie par l'importance des initiatives du salarié, l'enjeu dans l'entreprise es activités du salarié, le degré d'implication dans l'entreprise, le niveau de délégation en matière d'animation '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 oeuvre 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 pédagogique, son environnement, les délégations attribuées au formateur, et sont exercées dans le cadre du F.F.P. et au P.R.A.A. (art. 10).

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 oeuvre les concepts, méthodes, matériels et équipements ans le cadre d'applications pédagogiques spécifiques.

Etablir 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 pré-requis 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.

→ *Modifié par Accord du 11 juillet 1994 (BO Conventions collectives 94-34). Étendu par Arrêté du 4 octobre 1994 (JO 15 octobre 1994).*

Arrêté du 29 juillet 2009 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation (no 1516)

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;

Vu l'arrêté du 16 mars 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juillet 2009, portant extension de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'avenant du 27 avril 2009, relatif à la valeur du point (barème annexé), à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 juillet 2009;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu le avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,

Arrête:

ART. 1^{ER}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'avenant du 27 avril 2009, relatif à la valeur du point (barème annexé), à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

ART. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

ART. 3. -

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

FAIT À PARIS, LE 29 JUILLET 2009.

POUR LE MINISTRE ET PAR DÉLÉGATION: LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DU TRAVAIL, J.-D. COMBEXELLE

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives no 2009/27, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 8,20 €.

Arrêté du 23 décembre 2009 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des organismes de formation

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;

Vu l'arrêté du 16 mars 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 juillet 2009, portant extension de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord du 24 mars 2009, relatif à l'emploi des personnes handicapées, à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 août 2009;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 15 décembre 2009,

Arrête :

ART. 1^{ER}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'accord du 24 mars 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées, à la convention collective susvisée. Les termes : « signé majoritairement par les partenaires sociaux de l'entreprise » de l'article 10 sont exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13 du code du travail.

ART. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ART. 3. -

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

FAIT À PARIS, LE 23 DÉCEMBRE 2009.

POUR LE MINISTRE ET PAR DÉLÉGATION :

Le directeur général du travail,

J.-D. COMBEXELLE

Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516)

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;

Vu l'arrêté du 16 mars 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 2009, portant extension de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord du 6 janvier 2010 (et une annexe) relatif à l'emploi des salariés seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 mars 2010;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 9 avril 2010,

Arrête :

ART. 1^{ER}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 tel qu'étendu par arrêté du 16 mars 1989, les dispositions de l'accord du 6 janvier 2010 (et une annexe) relatif à l'emploi des salariés seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord collectif sur le passage au temps partiel pour les salariés volontaires, le premier paragraphe de l'article 5-2 (b) de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-6 du code du travail.

ART. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ART. 3. -

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

FAIT À PARIS, LE 14 AVRIL 2010.

POUR LE MINISTRE ET PAR DÉLÉGATION :

Le directeur général du travail, J.-D. COMBREXELLE

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/5, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7^e).

ACCORD DU 6 JANVIER 2010 RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

PRÉAMBULE

En vigueur étendu

Étendu par Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) (JO 24 avril).

Conscients des enjeux économiques et sociaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et à l'accompagnement souhaitable des salariés et des entreprises, les partenaires sociaux considèrent le présent accord comme une contribution à la politique d'emploi menée au niveau national.

Les partenaires sociaux se doivent de tendre à faire évoluer les représentations et les comportements de chacun sur l'emploi des seniors, compte tenu de leurs impacts sur la situation économique et sociale.

Par ailleurs, les dispositions légales et réglementaires régissant le présent accord invitent les entreprises et les branches à déterminer des objectifs et à identifier les moyens pour les atteindre.

Cet accord s'inscrit dans le cadre d'une politique dynamique et évolutive afin :

- de faire un état des lieux régulier de l'emploi des seniors;
- de mobiliser les outils de branche (CPNEF, CPPO, bilan social de la branche...) ou de les construire si nécessaire;
- d'adapter les objectifs conventionnels selon l'évolution de l'emploi au sein de la branche.

Aujourd'hui, la formation professionnelle est un secteur jeune, à double titre : son développement a largement été accéléré par la loi de 1971 et les salariés de plus de 50 ans représentent moins de 1/4 des effectifs.

Compte tenu des incertitudes concernant notamment l'évolution des régimes de retraites complémentaires, les partenaires considèrent qu'ils ne disposent pas d'un recul suffisant, ni même d'outils d'évaluation au niveau de la branche pour mettre en place une politique satisfaisante et pérenne.

Ils ont donc décidé de conclure dans un premier temps un accord d'une durée de 18 mois. Les partenaires sociaux mettront à profit cette période pour construire les analyses de branche permettant de mettre en place une politique pertinente sur l'emploi des seniors.

ARTICLE 1ER CADRE JURIDIQUE ET OBJECTIF

En vigueur étendu

Étendu par Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) (JO 24 avril).

L'accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Contribuant à l'emploi des salariés les plus âgés, il doit aussi permettre aux entreprises de 50 à 300 salariés de satisfaire aux obligations légales dans les meilleures conditions.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu

Étendu par Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) (JO 24 avril).

Le présent accord de branche vise les entreprises de 50 à 300 salariés relevant du champ d'application de la CCNOF.

Il ne fait pas obstacle aux accords ou plans d'entreprise existants ou à venir qui ont été pris, signés au sein des organismes de formation et validés par les autorités compétentes.

ARTICLE 3 NOTION DE SENIOR

En vigueur étendu

Étendu par Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) (JO 24 avril).

Est défini comme « senior » tout salarié de l'entreprise âgé d'au moins 45 ans, quel que soit le type de contrat et le temps de travail ou l'ancienneté.

ARTICLE 4 OBJECTIF CHIFFRÉ DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

En vigueur étendu

Étendu par Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) (JO 24 avril).

Article 4.1 Objectif

Les organismes de formation doivent contribuer au maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus. Le bilan social 2008 de la branche fait état d'un taux d'emploi inférieur à 10 % de cette catégorie.

En conséquence, la branche des organismes de formation s'engage à ce que les salariés de 55 ans et plus représentent au moins 9 % des effectifs de la branche.

Article 4.2 Indicateur

Le calcul actualisé au niveau de la branche de ce taux d'emploi en pourcentage constitue l'indicateur de suivi.

ARTICLE 5 DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS DE PLUS DE 45 ANS

En vigueur étendu

Étendu par Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) (JO 24 avril).

Conformément aux dispositions du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatives au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, il est rappelé que les entreprises doivent choisir au moins 3 mesures parmi les 6 domaines d'actions suivants, assorties d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de suivi :

1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise;
2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles;
3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité;
4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation;
5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite;
6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Toutefois, le présent accord entend privilégier 4 domaines d'action auxquels sont assortis des objectifs et indicateurs spécifiques à la branche :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (2);
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (3);
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (4);
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (6).

Ces 4 domaines d'action font l'objet des dispositions des articles 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4 ci-dessous.

Article 5.1 Actions relatives à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**a) L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière**

Tout salarié a accès de sa propre initiative à un entretien dit de deuxième partie de carrière. Il appartient au salarié concerné de faire part de son souhait de renouveler cette demande tous les 5 ans.

Cet entretien est à la charge de l'employeur qui informe le salarié à partir de 45 ans de cette possibilité.

Cet entretien se déroulera ensuite tous les 5 ans, si le salarié le souhaite, et désire renouveler cette démarche.

Il est destiné à faire le point avec un représentant de la direction, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans son entreprise, sur ses compétences, son employabilité, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien de deuxième partie de carrière peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel.

Cet entretien de deuxième partie de carrière doit être proposé à 100 % des salariés seniors.

Objectif :

Cet entretien de deuxième partie de carrière doit être réalisé pour 20 % des salariés seniors au niveau de la branche.

Indicateur de suivi :

Le nombre d'entretiens réalisés pour les salariés seniors au niveau de la branche.

Article 5.2 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**a) Informer sur la prévention des risques dans les entreprises**

L'entreprise s'engage à réaliser une documentation et à la diffuser à tous les salariés sur la connaissance et la prévention des risques. Le CHS-CT, la médecine du travail notamment seront associés à cette démarche.

Objectifs :

- 20 % des entreprises prennent en compte les salariés seniors au sein de leur document unique;

- 30 % des entreprises abordent au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHS-CT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.

Indicateurs de suivi :

- nombre d'entreprises de la branche ayant réalisé un document unique comprenant des dispositions spécifiques seniors;
- nombre d'entreprises de la branche ayant abordé au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHS-CT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.

b) Favoriser le passage à temps partiel pour les salariés volontaires

Pour développer le passage à temps partiel choisi, les entreprises s'engagent à prendre en considération toute demande de passage à temps partiel pour les salariés de plus de 50 ans, si l'emploi du salarié ou les emplois disponibles, l'organisation du travail et l'aménagement temps de travail sont compatibles avec la demande de temps partiel du salarié.

Par ailleurs, l'entreprise accompagne le salarié dans le cadre de ses démarches administratives liées à un passage à temps partiel préconisé pour raison médicale pour faciliter l'accès aux différentes aides.

En vigueur étendu sous réserve

Article 5.2, b) étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-6 du code du travail et à défaut d'accord collectif sur le passage au temps partiel pour les salariés volontaires (Arrêté du 14 avril 2010).

Article 5.3 Actions relatives au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés à la formation continue quel que soit leur âge et notamment les salariés de plus de 50 ans.

a) Promotion et réalisation d'actions de formation

Il est rappelé que le budget consacré à la formation professionnelle continue assis sur la masse salariale des organismes de formation doit être de 2,5 % au moins dans les conditions de l'article 11 de la CCNOF.

Une priorité sera accordée à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus qui n'ont pu bénéficier d'action de formation depuis plus de 5 ans.

Objectif :

La durée moyenne des formations pour les salariés de 50 ans et plus doit être d'au moins 14 heures par an.

Indicateur :

Durée moyenne des formations des salariés de 50 ans et plus.

b) Publics prioritaires pour la professionnalisation

Les salariés de plus de 50 ans font partie des publics prioritaires pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent que les thèmes relatifs à la formation professionnelle, de quelque nature qu'ils soient, constituent un des sujets prioritaires à aborder lors des entretiens spécifiques ou entretiens de deuxième partie de carrière.

c) Démarche de VAE

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de valoriser, par la démarche VAE, l'expérience et les compétences acquises dans la profession des salariés seniors.

Article 5.4 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

valoriser le parrainage dans l'entreprise

Par parrainage, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une période déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle.

Le nombre de parrainages constitue l'indicateur de suivi.

ARTICLE 6 INDICATEURS

En vigueur étendu

Étendu par Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) (JO 24 avril).

Cet accord décline diverses actions et mesures auxquelles sont attachés des objectifs et/ou des indicateurs (cf. art. 4, 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4) : si l'objectif chiffré est accompagné d'un indicateur idoine, celui-ci est réputé rempli et atteint pour les entreprises entrant dans le champ d'application dès l'instant où le bilan social annuel de la branche (équivalant au rapport annuel de branche au sens du code du travail) met en valeur la réalisation de ces objectifs.

Les objectifs chiffrés et leurs indicateurs sont évalués sur la durée de l'accord.

ARTICLE 7 MODALITÉS DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES PRISES ET DE LA RÉALISATION DES OBJECTIFS FIXÉS

En vigueur étendu

Étendu par Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) (JO 24 avril).

La commission mixte paritaire missionne :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) pour réaliser le suivi une fois par an du présent accord;
- la CPNP, pour la mise en place des indicateurs au niveau du bilan social.

La publication des indicateurs mentionnés ci-dessous au sein du bilan social de branche permet d'assurer la diffusion et le suivi des mesures en faveur des seniors.

Enfin, l'accord de branche est annexé aux résultats annuels du bilan social.

ARTICLE 8 ENTRÉE EN VIGUEUR, DATE D'APPLICATION ET PROCÉDURE DE VALIDATION

En vigueur étendu

Étendu par Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) (JO 24 avril).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois.

Il fera l'objet d'un dépôt, d'une demande de validation et enfin d'une demande d'extension par la partie la plus diligente. Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010 : il cessera de plein droit de produire effet au terme prévu ci-dessus.

Cet accord cessera également d'être applicable de plein droit si l'autorité compétente en matière d'extension ou de réponse à demande de validation met en lumière que l'accord de branche ne permet pas aux entreprises assujetties au présent accord d'être exonérées de la pénalité instaurée par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

ARTICLE 9 MODALITÉS DE RÉVISION

En vigueur étendu

Étendu par Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) (JO 24 avril).

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au plus tard avant la fin de l'année 2010 en vue d'analyser la mise en application du présent accord et d'engager si nécessaire une procédure de révision. De plus, et conformément au préambule du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur ce thème au cours de l'année 2011.

L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

ARTICLE 10 PUBLICITÉ

En vigueur étendu

Étendu par Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) (JO 24 avril).

L'accord sera remis à chaque partie signataire.

FAIT À PARIS, LE 6 JANVIER 2010.

SUIVENT LES SIGNATURES DES ORGANISATIONS CI-APRÈS :

Organisation patronale :

FFP.

Syndicats de salariés :

CFDT;

CFE-CGC;

CFTC;

CGT-FO.

■ ANNEXE . GRILLE DE MESURE DE L'ACCORD BINÔME OBJECTIF CHIFFRÉ/INDICATEUR ■

ARTICLE N°	OBJECTIF CHIFFRÉ GLOBAL ET MESURES FAVORABLES à l'emploi des seniors
4	Taux d'emploi des salariés d'au moins 55 ans et plus dans la branche : 9 %.
	Taux d'emploi en pourcentage des salariés d'au moins 55 ans et plus.
5.1	L'entretien de deuxième partie de carrière doit être réalisé pour 20 % des salariés seniors au niveau de la branche.
	Nombre d'entretiens réalisés pour les salariés seniors au niveau de la branche.
5.2	20 % des entreprises prennent en compte les salariés seniors au sein de leur document unique.
	Nombre d'entreprises de la branche ayant réalisé un document unique comprenant des dispositions spécifiques seniors.
	30 % des entreprises abordent au moins une fois par an, lors d'une réunion du
	CHS-CT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.
	Nombre d'entreprises de la branche ayant abordé au moins une fois par an lors d'une réunion du CHS-CT l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.
5.3	La durée moyenne des formations pour les salariés de 50 ans et plus doit être d'au moins 14 heures par an.
	Durée moyenne des formations des salariés de 50 ans et plus.

AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2009 À L'ACCORD DU 3 JUILLET 1992 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

Le présent avenant modifie certaines dispositions de l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place du régime de prévoyance. Il est conclu selon les modalités prévues par l'article 15 de cet accord.

ARTICLE 1ER

L'article 2.3 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance ou en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation par l'employeur ou par un organisme de prévoyance. »

ARTICLE 2

L'article 3.1 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«3.1. Nature

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, survenu avant le départ à la retraite, entraînant la rupture du contrat de travail, un capital décès est versé aux ayants droit du salarié décédé. »

ARTICLE 3

L'article 5.3 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«5.3. Paiement de la rente éducation

La rente éducation est cumulative avec le capital décès et ses majorations. Elle est versée à la fin de chaque trimestre civil. Elle est revalorisée selon le point de l'OCIRP. »

ARTICLE 4

L'article 6.4 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«6.4. Revalorisation

La rémunération servant de base au calcul de la couverture garantie est revalorisée selon l'évolution du point conventionnel plafonné au différentiel entre le taux de placement et 60 % du TME (taux moyen des emprunts d'Etat), tant que la convention de gestion est en vigueur, et avec les mêmes dates d'effet et suivants les modalités détaillées à l'article 10. Après résiliation de celle-ci, la revalorisation s'effectue selon les modalités de la convention de gestion. »

ARTICLE 5

Dans l'article 6.5 de l'accord du 3 juillet 1992, alinéas 1 et 4, les mots « l'organisme de prévoyance » sont remplacés par « les organismes de prévoyance ».

ARTICLE 6

L'alinéa 3 de l'article 8.1 de l'accord du 3 juillet 1992 est supprimé.

ARTICLE 7

L'article 8.2 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«8.2. Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé maternité entraînant la non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues, comme prévu pour les cas de suspension du contrat de travail à l'article 2.3.»

ARTICLE 8

L'article 8.3 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«8.3. Chômage

Pendant une période de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail, les garanties du régime restent acquises à tout bénéficiaire des allocations chômage.

Pour l'application des articles 3, 4, 5 et 7, la base de calcul est le salaire de référence des 12 derniers mois d'activité.

Pour l'application de l'article 6, la rémunération garantie est limitée au montant des indemnités de chômage. Ce dispositif de maintien est organisé par mutualisation pendant l'activité, aucune cotisation de l'ancien salarié n'est due au titre du régime conventionnel.»

ARTICLE 9

L'article 8.4 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«8.4. Garantie décès possible après la rupture du contrat de travail

Pendant une période de 12 mois sans reprise d'activité, à compter de la date de fin du contrat de travail, les garanties décès du régime visées aux articles 3, 4 et 5 peuvent être maintenues, moyennant une cotisation individuelle, aux salariés qui, à l'issue de ce contrat, ne bénéficieraient pas des allocations chômage. »

ARTICLE 10

L'article 8.5 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«8.5. Congés légaux non rémunérés ni indemnisés

Pendant la durée des congés légaux non rémunérés ni indemnisés (et au maximum pendant 12 mois), les garanties visées aux articles 3, 4 et 5 peuvent être maintenues, moyennant une cotisation individuelle.

En cas d'invalidité réduisant ou empêchant la reprise d'activité à l'issue du congé, la garantie incapacité-invalidité (art. 6 et 7) s'applique à compter de cette date. Les garanties décès sont acquises pendant l'indemnisation.

A titre de rappel : les congés de formation rémunérés sont assimilés, pendant toute leur durée, à des périodes d'activité, tant pour ce qui concerne le paiement des cotisations que le bénéfice de l'ensemble des prestations du régime. »

ARTICLE 11

L'article 9.4 de l'accord du 3 juillet 1992 « Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée » est supprimé.

ARTICLE 12

L'article 10.1 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«10.1. Principe

Toutes les prestations du régime sont revalorisées. La base de la revalorisation des prestations autres que la rente éducation est l'évolution du point conventionnel plafonné au différentiel entre le taux de placement et 60 % du TME, et avec les mêmes dates d'effet tant que la convention de gestion est en vigueur. Après résiliation de celle-ci, la revalorisation s'effectue selon les modalités de la convention de gestion. »

ARTICLE 13

L'article 10.2 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«10.2. Calcul de la prestation revalorisée

Le salaire de référence défini à l'article 9 et/ou le niveau de rémunération garanti visé à l'article 6.3 sont revalorisés par application d'un coefficient K défini ci-après :

$$K = P/M$$

P : valeur du point conventionnel en vigueur à la date du versement;

M : valeur moyenne pondérée du point conventionnel plafonné au différentiel entre le taux de placement et 60 % du TME, pendant la période retenue pour la définition du salaire de référence ou du niveau de rémunération annuelle garanti.

La référence au point conventionnel est effective tant que la convention de gestion est en vigueur. Après résiliation de celle-ci, la revalorisation s'effectue selon les modalités de la convention de gestion. »

ARTICLE 14

L'article 11.1 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«11.1. Organisme de prévoyance

La couverture des garanties définie au présent accord fera l'objet d'une convention de gestion conclue avec un ou plusieurs organismes de prévoyance, à but non lucratif, gérés paritairement. »

ARTICLE 15

L'article 11.2 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«11.2. Choix des organismes assureurs

Les parties signataires décident de confier la gestion du régime de prévoyance conventionnel, dans le cadre d'une convention de gestion, à deux organismes codésignés :

– le GNP, union d'institutions de prévoyance;

– l'URRPIMMEC, institution de prévoyance du groupe Malakoff- Médéric. Cette convention établit, notamment, les modalités selon lesquelles les entreprises adhérentes relèvent d'un des centres de gestion de ces organismes. Celle-ci indique également comment s'organise l'attribution du rôle d'apérateur entre l'un et l'autre des organismes de prévoyance. La couverture des garanties est assurée par celui de ces deux organismes auquel l'entreprise adhère, à l'exclusion de la rente éducation assurée par l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), organisme désigné pour la couverture de ce risque. Le GNP et l'URRPIMMEC reçoivent une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer les appels de cotisations et le règlement des prestations. »

ARTICLE 16

L'article 11.2 bis de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«11.2 bis. Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

Les partenaires sociaux se réuniront pour étudier le rapport spécial visé ciaprès, dans les 3 mois qui suivent sa réception. Le rapport spécial, établi par l'apérateur, détaille et regroupe les comptes de résultats des organismes désignés ainsi que les mécanismes de la mutualisation sur la période écoulée et les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure. »

ARTICLE 17

L'article 11.3, alinéa 1, de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«11.3. Obligations d'adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les organismes de formation visés à l'article 1^{er} de la convention collective nationale n'ayant pas souscrit de contrat de prévoyance pour l'ensemble, ou partie, de leur personnel, à la date de signature du présent accord, ayant initialement instauré le présent régime sont tenus d'adhérer, à compter de cette même date, à l'un des organismes de prévoyance désigné à l'article 11.2. »

L'alinéa 2 est inchangé.

ARTICLE 18

L'article 11.3 bis de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«11.3 bis. Compensation financière

Chaque organisme de formation, relevant du champ d'application de la convention collective nationale et ne bénéficiant pas de la réserve d'adhésion prévue à l'article 11.3 au 1^{er} juillet 1993, est tenu d'adhérer à l'un des organismes désignés, dès la date d'entrée en vigueur du présent accord (1^{er} juillet 1993) ou dès la date de sa création si celle-ci lui est postérieure. L'organisme assureur désigné demandera à l'organisme de formation qui lui demande d'adhérer à une date postérieure à la date à laquelle il y est tenu, et si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, le versement d'une indemnité qui sera égale, pour l'incapacité-invalidité, à la provision mathématique calculée sur la base des tables légales et des taux techniques en vigueur et, pour le décès, au montant des capitaux décès.

Cette indemnité n'est toutefois pas due par les organismes de formation qui rejoindront l'un des organismes désignés dans les 3 mois qui suivent leur création.

Les organismes de formation ayant bénéficié de la réserve d'adhésion prévue au deuxième paragraphe de l'article 11.3 au moment de la mise en place du régime de prévoyance conventionnel, qui rejoindraient les organismes assureurs désignés à l'article 11.2, et dont un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime, pourront se voir réclamer une compensation financière tenant compte du risque qu'ils représentent pour l'équilibre du régime mutualisé.

Néanmoins, à titre exceptionnel, ces mêmes organismes de formation pourront rejoindre le présent régime, et donc la mutualisation, en exonération totale de la compensation financière ci-dessus. Pour bénéficier de cette exonération, leur adhésion doit intervenir dans les 18 mois qui suivent la publication de l'extension et, en cas d'impossibilité juridique dûment justifiée, au plus tard au 1^{er} janvier de la 2^e année qui suit celle au cours de laquelle l'extension de l'avenant du 14 décembre 2009 aura été publiée. »

ARTICLE 19

L'article 11.3 ter de l'accord du 3 juillet 1992 « Modalité de mise en œuvre du maintien de la garantie décès prévu par l'article 7-1 de la loi Evin » est modifié comme suit :

– l'alinéa 3 devient :

«En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes désignés ou de résiliation de l'adhésion conforme au 2^e alinéa de l'article 11.3, une éventuelle indemnité de résiliation devra être versée à l'organisme assureur quitté, dès la date d'effet de la nouvelle désignation ou de la résiliation, par chaque organisme de formation adhérent ayant résilié son adhésion ou faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs désignés par la branche pour la reprise des engagements. »

ARTICLE 20

L'article 11.3 quater de l'accord du 3 juillet 1992 « Effet de la résiliation » est modifié comme suit :

– l'alinéa 1 devient :

«En cas de résiliation de l'adhésion conforme à l'article 11.3, 2^ealinéa, ou de non-renouvellement de la convention de gestion avec les organismes assureurs désignés à l'article 11.2. »;

– l'alinéa 3 devient :

«La revalorisation du salaire de référence se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation ou à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs désignés par la branche. »;

– l'alinéa 5 devient :

«Leur revalorisation se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation ou à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs désignés par la branche. ».

ARTICLE 21

Dans l'article 11.5 de l'accord du 3 juillet 1992 « Convention de gestion », les mots « l'organisme de prévoyance préciserà » sont remplacés par « les organismes de prévoyance préciseront ».

ARTICLE 22

Dans l'article 13.1 de l'accord du 3 juillet 1992 « Information sur l'accord et les garanties du régime de prévoyance », alinéa 1, les mots « l'organisme de prévoyance réalisera » sont remplacés par « les organismes de prévoyance réaliseront ».

ARTICLE 23

Dans l'article 13.2 de l'accord du 3 juillet 1992 « Information sur le bilan annuel des comptes » :

– à l'alinéa 1, les mots « l'organisme de prévoyance fournira » sont remplacés par « les organismes de prévoyance fourniront »;

– à l'alinéa 3, les mots « l'organisme de prévoyance communiquera » sont remplacés par « les organismes de prévoyance communiqueront ».

ARTICLE 24

L'article 14 de l'accord du 3 juillet 1992 devient :

«14. Fonds d'action sociale

Les signataires du présent accord décident la création d'un fonds d'action sociale permettant :

– de remédier à des situations difficiles non envisagées dans le cadre actuel de l'accord : secours, prêts, assistance;

– et d'améliorer les conditions de vie des salariés en facilitant l'accès à diverses réalisations sociales ou culturelles. Les organismes désignés à l'article 11.2, y compris l'OCIRP, mettent en œuvre, au profit des membres participants qu'ils garantissent ainsi que de leurs bénéficiaires et ayants droit, une action sociale, définie par les partenaires sociaux de la branche. »

ARTICLE 25

L'article 15 de l'accord du 3 juillet 1992 « Modification, résiliation, dénonciation » est modifié comme suit :

– à l'alinéa 8 :

«En cas de dénonciation de la désignation ou en cas de résiliation, les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies par les organismes résiliés, au niveau de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le nonrenouvellement, puis ensuite régulièrement revalorisées par ceux-ci selon les modalités prévues dans la convention de gestion. »;

– à l'alinéa 9, les mots « l'organisme de prévoyance compétent » sont remplacés par « l'un des organismes de prévoyance compétents ».

ARTICLE 26

L'annexe à l'accord du 3 juillet 1992 « Cotisations » est modifiée comme suit :

L'article 2 « Taux des cotisations prévoyance » devient :

«2.1. Employés et techniciens, salariés ne relevant que de l'ARRCO :

– sur tranche A : 1,24 %;

– sur tranche B : 1,87%.

2.2. Cadres, salariés relevant de l'AGIRC :

- sur tranche A : 1,50 %;
- sur tranches B et C : 2,13 %. »

L'article 3 devient :

«La couverture des prestations définies à l'article 2.4 est assurée dans le cadre des taux ci-dessus. »

L'article 4 « Répartition » devient :

«Les cotisations définies aux articles 2 et 3 seront calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche C et réparties entre employeurs et salariés à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur;
- 50 % à la charge du salarié. »

L'article 6 devient :

«Les taux des cotisations définies au paragraphe 2 de la présente annexe sont maintenus à compter du 1^{er} janvier 2010 par les organismes de prévoyance, pendant 3 ans pour la couverture des risques autres que la rente éducation, et pendant 5 ans pour la couverture de la rente éducation.

Ils seront ensuite renouvelables chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, par pli recommandé, les organismes assureurs désignés devront respecter un préavis de 6 mois. »

ARTICLE 27

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, puis, à l'expiration du délai d'opposition, il 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.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

FAIT À PARIS, LE 14 DÉCEMBRE 2009.

SUIVENT LES SIGNATURES DES ORGANISATIONS CI-APRÈS :

Organisation patronale :

FFP.

Syndicats de salariés :

CGT;

CFDT;

CGT-FO;

CFTC;

CFE-CGC.