Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1516

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant du 17 avril 2026 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2027

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635435

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635435

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 06:59

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base
- Article 17
- Article 18
- Article 4
- Article
- Article 17
- Article 20
- Article 13
- Article 14
- Article 15
- Article 16
- Article 20
- Article 18
- Article 17
- Article 18
- Article 11
- Article 8
- Article 12
- Article 21
- Article 7
- Article 8
- Article 15
- Article 9
- Article 10
- Article 5
- Article 6
- Article 10
- Article 1er
- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4

Avenant salaires en vigueur
- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article

Avenant : Accord du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation (1)
- Article
- Article 1er
- Article 4
- Article
- Article

Article
Article
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Adhésion par lettre de la FIECI CFE-CGC à la convention du 9 novembre 2004
Article
Avenant : Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article
Avenant : Accord du 13 octobre 2008 relatif à la prévoyance
Article
Avenant : Avenant du 20 octobre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant n° 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires
Article 1er
Article 2
Avenant : Adhésion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT à la convention
Article
Article
Avenant : Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation »
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.1.1
Article 3.1.2
Article 3.1.3
Article 3.1.4
Article 3.2
Article 3.2.1
Article 3.2.2
Article 3.2.3
Article 4
Article 5
Article
Article
Avenant : Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé
Article 4
Article 6

Article 1er
Article 3
Article 2
Article 13
Article 11
Article 12
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 10
Article 8
Article 7
Article 5
Article 9
Article 10
Article 7
Article 8
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé
Article
Article 1er
Article 2
Avenant : Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance
Article
Article 1er
Article 2
Avenant : Accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers
Article
Article 1er
Article 2
Article
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant : Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 du SYNOFDES à la convention
Article
Avenant : Avenant du 22 novembre 2017 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé

Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Article
Avenant : Avenant du 1er décembre 2017 portant modification des articles 18.1 et 18.2 de la convention collective
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 5.4
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Article
Avenant : Avenant du 12 juin 2020 relatif à la précision des dispositions conventionnelles traitant des jours mobiles

Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 3
Article 4
Article

Avenant : Avenant du 10 novembre 2020 relatif aux absences pour enfants malades

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article

Avenant : Avenant du 15 septembre 2021 à l'accord de méthode du 9 avril 2020 et son avenant du 18 décembre 2020 relatif à l'organisation du dialogue

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article

Avenant : Accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A)

Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.3
Article 2.4
Article 2.6
Article 2.7
Article 2.8
Article 3
Article 4
Article 2.2
Article 2.5
Article
Article
Article
Article
Article

Avenant : Avenant du 9 mars 2022 à l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article

Avenant : Avenant du 19 avril 2022 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant du 6 décembre 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant du 6 décembre 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (article 2 « Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion »)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Accord de méthode du 12 avril 2023 relatif à la fixation de l'agenda social pour les années 2023 à 2025
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 18
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant du 27 juin 2023 relatif à la suppression des articles 19 et 22 de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article

Avenant : Avenant du 10 octobre 2023 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article

Avenant : Accord du 11 juin 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article

Article

Article

Article 12

Article 13

Article 14

Article 15

Article 16

Avenant : Avenant du 14 novembre 2025 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Article 1er

Article 2

Article 2.1

Article 2.2

Article 2.3

Article 2.4

Article 2.5

Article 2.6

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Avenant du 14 novembre 2025 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant salaires : Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012

Article 1er

Article 2 .
Article 3 .
Article 4 .
Article .
Avenant salaires : Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016 .
Article 1er .
Article 2 .
Article 3 .
Article 4 .
Article .
Lexique .

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988

ART. 17

17.1. Afin de participer à la journée défense et citoyenneté, les salariés ou apprentis âgés de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 journée, sans perte de rémunération. Cette journée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

17.2. Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient sur demande écrite d'une autorisation d'absence de 8 jours ouvrés par année civile au titre de leurs activités dans la réserve.

Cette durée peut être réduite par l'employeur à 5 jours dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise le justifie.

La demande écrite doit parvenir au moins 1 mois avant l'entrée au service de la réserve.

Au-delà de cette durée, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois.

L'employeur peut opposer un refus motivé qui est notifié tant au salarié qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours suivant réception de la demande écrite.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

ART. 18

18.1. Instances du dialogue social dans la branche

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche conviennent que l'expression syndicale et le dialogue social s'exercent utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :
– la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
– la commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS) ;
– la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ;
– la commission de veille contre les discriminations (CVD).

18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

18.2.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Elle a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

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

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

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche.

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

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise, qui :
– réalise le rapport annuel d'activité et le présente pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (1) ;
– prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
– peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP) d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission est soumise à la CPPNI qui peut décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension ;
La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Son secrétariat transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum ;
– peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types.

18.2.2. La commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS)

Elle a pour missions :
– d'assurer une veille en matière de prévoyance et santé ;
– d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance et de santé ;
– d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance et la santé.

18.2.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

Elle exerce ses missions dans le cadre de l'accord formation professionnelle du 18 décembre 2020 et ses avenants.

Elle a notamment pour attributions de :
– définir les grandes orientations stratégiques en matière de formation professionnelle et d'employabilité ;
– assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle ;
– promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie ;
– définir la politique de certification professionnelle ;
– soutenir le développement de l'alternance dans la branche.

De plus, elle est saisie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

Elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications ainsi que sur ceux de la sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

18.2.4. La commission de veille contre les discriminations (CVD)

Elle a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination :
– en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ;

– en matière d'emploi des seniors ;
– en matière d'égalité femmes-hommes.

Et plus généralement, pour toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

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

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :
– la fréquence et l'organisation des réunions ;
– les modalités de gouvernance des commissions ;
– les modalités de délibération des commissions.

18.4. Financement du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :
– les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et l'indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions y compris préparatoires des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPPNI ;
– le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour l'organisation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information…) ;
– la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires, décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
– l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

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

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

18.4.1. Financement du fonds

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

18.4.2. Montant de la cotisation

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

18.4.3. Collecte de la cotisation

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

(1) Articles L. 2232-9 et L. 2231-5-1 du code du travail.

ART. 4

L'embauche est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne le suivi de l'état de santé des salariés.

Dans le cas d'embauche de jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, leurs conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

ART.

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 influer 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.

ART. 17

17.1. Afin de participer à la journée défense et citoyenneté, les salariés ou apprentis âgés de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 journée, sans perte de rémunération. Cette journée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

17.2. Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient sur demande écrite d'une autorisation d'absence de 8 jours ouvrés par année civile au titre de leurs activités dans la réserve.

Cette durée peut être réduite par l'employeur à 5 jours dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise le justifie.

La demande écrite doit parvenir au moins 1 mois avant l'entrée au service de la réserve.

Au-delà de cette durée, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois.

L'employeur peut opposer un refus motivé qui est notifié tant au salarié qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours suivant réception de la demande écrite.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

ART. 20

20.1. Principes directeurs

Compte tenu notamment des caractéristiques de la demande des entreprises, des salariés et des particuliers de formation professionnelle, de la commande publique, des caractéristiques de l'offre privée de formation, des ressources humaines mises en place pour y répondre, les partenaires sociaux ont élaboré une méthode de classification des emplois et des métiers selon les principes suivants :
– universalité de la classification des emplois ;
– détermination de familles d'emplois et de filières de métiers pour favoriser la mobilité professionnelle ;
– identification des critères classants et des emplois repérés pour tenir compte de la singularité des entreprises et de la nécessaire évolution des emplois ;
– méthode fiable de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– dispositifs destinés à favoriser la mobilité et la promotion professionnelle ;
– création d'un système de bonification qui valorise la polyvalence et la responsabilité ;
– définition innovante du statut de cadre.

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

20.2. Universalité de la classification des emplois

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

20.3. Familles professionnelles et filières de métiers

Les différents emplois de la branche sont classés en six familles professionnelles :
– animation de dispositifs de formation ;
– conseil et accompagnement individuel ;
– ingénierie de formation, ingénierie pédagogique ;
– promotion, marketing et commercial ;
– management-gestion d'un organisme, d'une entreprise ;
– gestion administrative, logistique, financière et réglementaire de l'entreprise.

Ces six familles professionnelles sont regroupées en trois filières de métiers :
– filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie ;
– filière 2 : développement ;
– filière 3 : supports.

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

Filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie

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

Filière 2 : développement

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

Filière 3 : supports

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

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

20.4. Critères classants et emplois repérés

20.4.1. Le principe des critères classants

Afin de faire de la classification un outil dynamique de gestion des ressources humaines et de faciliter les mobilités professionnelles dans la famille d'emploi, la filière métier ou entre filières, les emplois sont classés, dans l'entreprise, sur la base de six critères :
– l'autonomie ;
– le management ;
– le relationnel ;
– l'impact ;
– l'ampleur des connaissances ;
– la complexité et le savoir-faire professionnels,
définis ci-après.

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

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

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

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

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

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

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

20.4.2. Différentes positions au sein des critères

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

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

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

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

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

20.4.2.1 Critère autonomie

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie en fonction :
– du contour des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la nature des instructions afférentes (par exemple, instructions précises, objectifs à atteindre) ;
– de l'autonomie dans le choix des moyens à mettre en œuvre ;
– de la fréquence des vérifications du travail pouvant être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, a posteriori).

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

5	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	57
6	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	69
7	Délégation directe et explicite de la direction générale pour l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dont le poste a la responsabilité et l'arbitrage sur les ressources à mettre en œuvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines). L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de l'organisme/ du centre de formation	90

20.4.2.2. Critère management

Ce critère comporte 7 marches.

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

Marche	Définition	Points
1	Aucun management	0
2	Animation technique (instructions précises et contrôle du travail fait) d'un ensemble de personnel mono-filière/ métier (c'est-à-dire relevant du même domaine d'activité) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	20
3	Animation technique de personnel multi-filière/ métier (c'est-à-dire relevant de domaines d'activité différents) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	29
	Ou supervision technique (c'est-à-dire contrôle du travail fait) de personnels réalisant des activités complexes et/ ou disposant de prérogatives d'autonomie (par exemple : choix des moyens à mettre en œuvre)	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	
4	Gestion d'équipe (par exemple : répartition des activités, coordination, apport de conseils méthodologiques) d'une équipe de personnel mono-filière	39
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes)	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	
	Ou encadrement hiérarchique d'une équipe de 1 à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	
5	Encadrement hiérarchique d'une équipe supérieure à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	48
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes, et équipe du client)	
6	Gestion d'équipe d'une équipe de personnel multi-filière	57
7	Encadrement hiérarchique d'une équipe de personnel disposant de prérogatives d'autonomie et de décision dans le choix et la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre.	69
8	Délégation de la direction générale pour assurer la direction de l'ensemble du personnel de l'établissement/ du centre/ de l'antenne dont le poste a la responsabilité	90

20.4.2.3. Critère relationnel

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie se réalise sur la base de :
– la variété des interlocuteurs et publics à prendre en compte ;
– la nature et la complexité des échanges à entretenir et la nature de négociations à mener (simple, complexe, stratégique) ;
– le cas échéant, l'importance du relationnel dans l'emploi et/ou son impact sur l'organisme.

Marche	Définition	Points
1	Échanges élémentaires	20

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

20.4.2.4. Critère impact

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'effectue en appréciant :
– l'intensité de l'impact de l'emploi (impact limité, impact modéré, impact fort et significatif) ;
– la nature de cet impact (par exemple, impacts financiers, impacts humains, etc.).

Marche	Définition	Points
1	L'emploi a des impacts limités sur l'organisme et son fonctionnement, tant en interne qu'à l'externe	20
2	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés d'une seule nature essentiellement (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...)	40
3	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés de plusieurs natures combinées (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...)	58
4	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les décisions et actions de l'emploi peuvent avoir des impacts forts et significatifs d'une ou de plusieurs natures (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...) sur l'organisme de formation	90

20.4.2.5 Critère ampleur des connaissances

Ce critère comporte 6 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie par référence à :
– la profondeur des connaissances à détenir pour l'emploi (par exemple, notions, connaissances générales, connaissances approfondies, expertise) ;
– la largeur des connaissances à détenir (connaissances dans un seul domaine ; ou connaissances dans plusieurs domaines relevant de disciplines distinctes).

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

20.4.2.6. Critère complexité et savoir-faire professionnel

Ce critère comporte 4 marches.

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

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

20.4.3. Emplois repères

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

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

20.5. Bonifications

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

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

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

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

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

20.6. Paliers d'emplois

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

Ces paliers sont issus et sont le résultat :
– de la pesée de l'emploi sur chaque critère classants et sur les deux bonifications ;
– de l'attribution pour chaque marche d'un nombre de points ;
– de l'addition du nombre de points ;
– de la détermination du palier d'emploi correspondant.

Table de concordance entre les coefficients et les paliers

Fourchette de coefficient	Palier
De 100 à 109	1
De 110 à 119	2

De 120 à 132	3
De 133 à 144	4
De 145 à 157	5
De 158 à 170	6
De 171 à 185	7
De 186 à 199	8
De 200 à 206	9
De 207 à 213	10
De 214 à 219	11
De 220 à 226	12
De 227 à 233	13
De 234 à 239	14
De 240 à 245	15
De 246 à 251	16
De 252 à 257	17
De 258 à 263	18
De 264 à 269	19
De 270 à 277	20
De 278 à 285	21
De 286 à 293	22
De 294 à 301	23
De 302 à 309	24
De 310 à 349	25
De 350 à 399	26
De 400 à 449	27
De 450 à 499	28
De 500 à 549	29
De 550 à 599	30
À partir de 600	31

20.7. Catégories professionnelles

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

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

20.7.1. Statut employé

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

20.7.2. Statut agent de maîtrise ou technicien

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

20.7.3. Statut cadre

Le statut cadre est accordé aux salariés qui :
– occupent un emploi se situant au moins au coefficient 350 ;
– ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :
— atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;
— atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;
— atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie.

20.8. Mise en place effective de la nouvelle classification conventionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide pratique afin d'accompagner la profession sur la mise en place de la classification conventionnelle. Ce guide sans valeur juridique et à vocation pédagogique doit permettre d'accélérer et de

fiabiliser la mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans les entreprises de la branche. Ce guide sera disponible au plus tard à la date d'extension de l'accord.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Elle participe, ainsi, à la dynamique compétences et ressources humaines nécessaire au repérage des emplois existants et à venir, au service du développement et de l'accès pour tous à la formation professionnelle.

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

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

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

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

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

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

20.9. Entretiens professionnels

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

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

ART. 13

13.1. Jours fériés (1)

Le chômage d'un jour férié ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération.

Le travail exceptionnel d'un jour férié entraîne soit une majoration de 100 % du salaire soit une journée de récupération.

13.2. Congés pour événements familiaux (2)

À l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :
– naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
– mariage du salarié ou conclusion d'un Pacte civil de solidarité : 4 jours ;
– mariage d'un enfant : 2 jours ;
– décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacte civil de solidarité ou du concubin : 5 jours ;
– décès d'un enfant : 5 jours ou 7 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
– décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
– annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours ;
– déménagement : 1 jour pour les salariés travaillant régulièrement le samedi ;
– examen universitaire ou professionnel : dans la limite de 3 jours par an, sous réserve d'une ancienneté de 3 mois.

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

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils encouragent les employeurs à accéder aux demandes des salariés souhaitant faire don de jours de repos non pris au bénéfice de salariés proches aidants, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

13.3. Absences pour enfants malades

Les salariés bénéficient des autorisations d'absence pour enfant malade conformément aux dispositions légales en vigueur.

En outre, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 1 an et de présenter à l'employeur un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant à charge de moins de 16 ans mentionnant la nécessité d'une présence auprès de l'enfant, ces autorisations d'absence sont rémunérées comme suit :
– 3 jours rémunérés par an et par salarié ;
– portés à 5 jours rémunérés par an et par salarié si l'enfant malade est âgé de moins de 1 an ou s'il est en situation de handicap ou si son état de santé relève des affections longue durée issues des dispositions du code de la sécurité sociale.

Ces jours peuvent être accolés ou fractionnés.

Pour les salariés relevant des catégories de formateurs non-cadres, les jours de congés pour enfants malades peuvent être pris indifféremment sur le temps d'acte de formation, de préparation et de recherche liés à l'acte de formation ou d'activités connexes.

Ces dispositions s'appliquent à défaut d'autres dispositions en vigueur dans l'entreprise prévoyant un maintien de rémunération en cas d'absence pour enfant malade.

13.4. Congés sans solde

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés peuvent également bénéficier d'autres congés spécifiques, conformément aux dispositions légales en vigueur.

(1) L'article 13.1 de la convention collective nationale est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail relatives à la journée du 1er mai.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

(2) L'article 13.2 de la convention collective nationale est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-4 du code du travail relatives à la durée des congés pour décès d'un enfant et pour annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

ART. 14

En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, le salarié transmet l'avis d'arrêt de travail – initial ou de prolongation – à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

L'employeur doit alors établir une attestation de salaire et la transmettre à la caisse primaire d'assurance maladie du salarié.

14.1 Indemnisation des absences pour maladie ou accident à la charge de l'employeur

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale *(1)*, à condition :
– d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf cas de force majeure, ou si le salarié fait partie des personnes victimes d'un acte de terrorisme (au sens du code de la sécurité sociale *(2)*) ;
– d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
– d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces 2 dernières conditions ne sont pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à l'Union européenne ou l'Espace économique européen.

Les durées d'indemnisation par les employeurs courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Dans les autres cas, y compris en cas d'accident de trajet :
– pour un arrêt de travail dont la durée est inférieure à 30 jours, l'indemnité employeur est versée après un délai de carence de 7 jours calendaires, c'est-à-dire à compter du 8e jour d'arrêt. Toutefois, une fois par an au regard de la période de 12 mois précédant l'arrêt, ce délai de carence est ramené à 3 jours ;
– pour un arrêt de travail égal ou supérieur à 30 jours continus, prolongation éventuelle comprise, le délai de carence de 7 jours calendaires est rétroactivement supprimé.

En cas d'absence pour maladie ou accident supérieure à 12 mois continus, le salarié ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'indemnisation. Les droits sont réouverts dès la reprise du travail.

Le montant et la durée de versement de l'indemnité complémentaire sont établis conformément au tableau récapitulatif suivant :

Ancienneté	< 1 an	≥ 1 an et < 6 ans	≥ 6 ans et < 11 ans	≥ 11 ans et < 16 ans	≥ 16 ans et < 21 ans	≥ 21 ans
Indemnisation à 100 % de la rémunération	0	30 jours	45 jours	60 jours	75 jours	90 jours
Indemnisation à 75 % de la rémunération	0	60 jours	70 jours	80 jours	90 jours	90 jours
Durée d'indemnisation totale	0	90 jours	115 jours	140 jours	165 jours	180 jours

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire s'apprécie au premier jour de l'absence.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les indemnités journalières que le salarié perçoit de la sécurité sociale.

Le calcul de cette indemnité prend également en compte les indemnités déjà perçues par l'intéressé dans les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle prévue conformément au tableau ci-dessus.

Cette indemnité versée par l'employeur est complétée le cas échéant par les indemnités complémentaires de prévoyance prévues par l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance.

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

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

14.2 Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, et justifiées dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas en elles-mêmes un motif de rupture du contrat de travail. Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, sous peine de nullité.

Sans préjudice des dispositions légales régissant les accidents du travail et les maladies professionnelles *(3)*, si l'absence du salarié perturbe le fonctionnement de l'entreprise et que l'employeur est dans la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif, une procédure de licenciement peut être envisagée. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs attirent l'attention des employeurs et des salariés sur le strict régime juridique encadrant ce motif de licenciement et notamment sur le respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité.

En tout état de cause, cette procédure ne peut pas être mise en œuvre tant que le salarié n'a pas épuisé ses droits complémentaires à indemnisation tels que définis à l'article 14.1 de la présente convention collective.

Outre les sommes dues au salarié au titre de la rupture de son contrat de travail, conformément à l'article 9 de la présente convention collective, l'employeur verse au salarié dont le contrat est ainsi rompu une indemnité compensatrice au titre du préavis non effectué.

L'employeur qui souhaite mettre fin au contrat de travail du salarié en arrêt de travail doit respecter la procédure de licenciement telle que prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un salarié en arrêt de travail peut faire l'objet d'un licenciement pour motif économique dans les conditions légales. Il perçoit alors l'ensemble des sommes qui lui sont dues au titre de la rupture de son contrat de travail.

(1) Voir en annexe 1 : exemple schématique à titre indicatif.
(2) Article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.
(3) Articles L. 1226-6 et suivants du code du travail.

ART. 15

15.1 Maternité et adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, sans que le cumul ne puisse excéder le salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux consultations prénatales et postnatales obligatoires.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par les dispositions légales bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint ou la conjointe salarié(e) de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les salariés au titre de leur ancienneté dans l'entreprise.

15.2 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert aux salariés des entreprises relevant de la présente convention collective dans les conditions de droit commun.

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

15.3 Congé parental d'éducation

Pour la détermination des droits légaux et issus de la convention collective des organismes de formation que le salarié tient de son ancienneté, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans son intégralité dans la limite de 3 ans tous congés parentaux d'éducation confondus chez un même employeur. Au-delà de cette limite de 3 ans, les règles légales en vigueur sur la prise en compte de l'ancienneté s'appliquent.

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

ART. 16

Les dispositions conventionnelles de branche en matière de santé et prévoyance sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatifs à la santé et à la prévoyance *(1)*.

(1) Accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance et accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé.

ART. 20

20.1. Principes directeurs

Compte tenu notamment des caractéristiques de la demande des entreprises, des salariés et des particuliers de formation professionnelle, de la commande publique, des caractéristiques de l'offre privée de formation, des ressources humaines mises en place pour y répondre, les partenaires sociaux ont élaboré une méthode de classification des emplois et des métiers selon les principes suivants :
– universalité de la classification des emplois ;
– détermination de familles d'emplois et de filières de métiers pour favoriser la mobilité professionnelle ;
– identification des critères classants et des emplois repérés pour tenir compte de la singularité des entreprises et de la nécessaire évolution des emplois ;
– méthode fiable de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– dispositifs destinés à favoriser la mobilité et la promotion professionnelle ;
– création d'un système de bonification qui valorise la polyvalence et la responsabilité ;
– définition innovante du statut de cadre.

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

20.2. Universalité de la classification des emplois

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

20.3. Familles professionnelles et filières de métiers

Les différents emplois de la branche sont classés en six familles professionnelles :
– animation de dispositifs de formation ;
– conseil et accompagnement individuel ;
– ingénierie de formation, ingénierie pédagogique ;
– promotion, marketing et commercial ;
– management-gestion d'un organisme, d'une entreprise ;
– gestion administrative, logistique, financière et réglementaire de l'entreprise.

Ces six familles professionnelles sont regroupées en trois filières de métiers :
– filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie ;
– filière 2 : développement ;
– filière 3 : supports.

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

Filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie

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

Filière 2 : développement

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

Filière 3 : supports

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

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

20.4. Critères classants et emplois repérés

20.4.1. Le principe des critères classants

Afin de faire de la classification un outil dynamique de gestion des ressources humaines et de faciliter les mobilités professionnelles dans la famille d'emploi, la filière métier ou entre filières, les emplois sont classés, dans l'entreprise, sur la base de six critères :
– l'autonomie ;
– le management ;
– le relationnel ;
– l'impact ;
– l'ampleur des connaissances ;
– la complexité et le savoir-faire professionnels,
définis ci-après.

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

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

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

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

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

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

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

20.4.2. Différentes positions au sein des critères

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

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

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

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

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

20.4.2.1 Critère autonomie

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie en fonction :
– du contour des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la nature des instructions afférentes (par exemple, instructions précises, objectifs à atteindre) ;
– de l'autonomie dans le choix des moyens à mettre en œuvre ;
– de la fréquence des vérifications du travail pouvant être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, a posteriori).

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

5	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	57
6	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	69
7	Délégation directe et explicite de la direction générale pour l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dont le poste a la responsabilité et l'arbitrage sur les ressources à mettre en œuvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines). L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de l'organisme/ du centre de formation	90

20.4.2.2. Critère management

Ce critère comporte 7 marches.

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

Marche	Définition	Points
1	Aucun management	0
2	Animation technique (instructions précises et contrôle du travail fait) d'un ensemble de personnel mono-filière/ métier (c'est-à-dire relevant du même domaine d'activité) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	20
3	Animation technique de personnel multi-filière/ métier (c'est-à-dire relevant de domaines d'activité différents) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	29
	Ou supervision technique (c'est-à-dire contrôle du travail fait) de personnels réalisant des activités complexes et/ ou disposant de prérogatives d'autonomie (par exemple : choix des moyens à mettre en œuvre)	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	
4	Gestion d'équipe (par exemple : répartition des activités, coordination, apport de conseils méthodologiques) d'une équipe de personnel mono-filière	39
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes)	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	
	Ou encadrement hiérarchique d'une équipe de 1 à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	
5	Encadrement hiérarchique d'une équipe supérieure à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	48
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes, et équipe du client)	
6	Gestion d'équipe d'une équipe de personnel multi-filière	57
7	Encadrement hiérarchique d'une équipe de personnel disposant de prérogatives d'autonomie et de décision dans le choix et la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre.	69
8	Délégation de la direction générale pour assurer la direction de l'ensemble du personnel de l'établissement/ du centre/ de l'antenne dont le poste a la responsabilité	90

20.4.2.3. Critère relationnel

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie se réalise sur la base de :
– la variété des interlocuteurs et publics à prendre en compte ;
– la nature et la complexité des échanges à entretenir et la nature de négociations à mener (simple, complexe, stratégique) ;
– le cas échéant, l'importance du relationnel dans l'emploi et/ou son impact sur l'organisme.

Marche	Définition	Points
1	Échanges élémentaires	20

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

20.4.2.4. Critère impact

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'effectue en appréciant :
– l'intensité de l'impact de l'emploi (impact limité, impact modéré, impact fort et significatif) ;
– la nature de cet impact (par exemple, impacts financiers, impacts humains, etc.).

Marche	Définition	Points
1	L'emploi a des impacts limités sur l'organisme et son fonctionnement, tant en interne qu'à l'externe	20
2	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés d'une seule nature essentiellement (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...)	40
3	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés de plusieurs natures combinées (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...)	58
4	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les décisions et actions de l'emploi peuvent avoir des impacts forts et significatifs d'une ou de plusieurs natures (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...) sur l'organisme de formation	90

20.4.2.5 Critère ampleur des connaissances

Ce critère comporte 6 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie par référence à :
– la profondeur des connaissances à détenir pour l'emploi (par exemple, notions, connaissances générales, connaissances approfondies, expertise) ;
– la largeur des connaissances à détenir (connaissances dans un seul domaine ; ou connaissances dans plusieurs domaines relevant de disciplines distinctes).

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

20.4.2.6. Critère complexité et savoir-faire professionnel

Ce critère comporte 4 marches.

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

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

20.4.3. Emplois repères

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

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

20.5. Bonifications

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

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

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

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

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

20.6. Paliers d'emplois

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

Ces paliers sont issus et sont le résultat :
– de la pesée de l'emploi sur chaque critère classants et sur les deux bonifications ;
– de l'attribution pour chaque marche d'un nombre de points ;
– de l'addition du nombre de points ;
– de la détermination du palier d'emploi correspondant.

Table de concordance entre les coefficients et les paliers

Fourchette de coefficient	Palier
De 100 à 109	1
De 110 à 119	2

De 120 à 132	3
De 133 à 144	4
De 145 à 157	5
De 158 à 170	6
De 171 à 185	7
De 186 à 199	8
De 200 à 206	9
De 207 à 213	10
De 214 à 219	11
De 220 à 226	12
De 227 à 233	13
De 234 à 239	14
De 240 à 245	15
De 246 à 251	16
De 252 à 257	17
De 258 à 263	18
De 264 à 269	19
De 270 à 277	20
De 278 à 285	21
De 286 à 293	22
De 294 à 301	23
De 302 à 309	24
De 310 à 349	25
De 350 à 399	26
De 400 à 449	27
De 450 à 499	28
De 500 à 549	29
De 550 à 599	30
À partir de 600	31

20.7. Catégories professionnelles

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

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

20.7.1. Statut employé

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

20.7.2. Statut agent de maîtrise ou technicien

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

20.7.3. Statut cadre

Le statut cadre est accordé aux salariés qui :
– occupent un emploi se situant au moins au coefficient 350 ;
– ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :
— atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;
— atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;
— atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie.

20.8. Mise en place effective de la nouvelle classification conventionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide pratique afin d'accompagner la profession sur la mise en place de la classification conventionnelle. Ce guide sans valeur juridique et à vocation pédagogique doit permettre d'accélérer et de

fiabiliser la mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans les entreprises de la branche. Ce guide sera disponible au plus tard à la date d'extension de l'accord.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Elle participe, ainsi, à la dynamique compétences et ressources humaines nécessaire au repérage des emplois existants et à venir, au service du développement et de l'accès pour tous à la formation professionnelle.

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

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

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

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

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

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

20.9. Entretiens professionnels

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

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

ART. 18

18.1. Instances du dialogue social dans la branche

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche conviennent que l'expression syndicale et le dialogue social s'exercent utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :
– la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
– la commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS) ;
– la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ;
– la commission de veille contre les discriminations (CVD).

18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

18.2.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Elle a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

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

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

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche.

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

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise, qui :
– réalise le rapport annuel d'activité et le présente pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (1) ;
– prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
– peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP) d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission est soumise à la CPPNI qui peut décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension ;
La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Son secrétariat transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum ;
– peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types.

18.2.2. La commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS)

Elle a pour missions :
– d'assurer une veille en matière de prévoyance et santé ;
– d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance et de santé ;
– d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance et la santé.

18.2.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

Elle exerce ses missions dans le cadre de l'accord formation professionnelle du 18 décembre 2020 et ses avenants.

Elle a notamment pour attributions de :
– définir les grandes orientations stratégiques en matière de formation professionnelle et d'employabilité ;
– assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle ;
– promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie ;
– définir la politique de certification professionnelle ;
– soutenir le développement de l'alternance dans la branche.

De plus, elle est saisie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

Elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications ainsi que sur ceux de la sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

18.2.4. La commission de veille contre les discriminations (CVD)

Elle a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination :
– en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ;

– en matière d'emploi des seniors ;
– en matière d'égalité femmes-hommes.

Et plus généralement, pour toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

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

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :
– la fréquence et l'organisation des réunions ;
– les modalités de gouvernance des commissions ;
– les modalités de délibération des commissions.

18.4. Financement du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :
– les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et l'indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions y compris préparatoires des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPPNI ;
– le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour l'organisation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information…) ;
– la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires, décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
– l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

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

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

18.4.1. Financement du fonds

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

18.4.2. Montant de la cotisation

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

18.4.3. Collecte de la cotisation

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

(1) Articles L. 2232-9 et L. 2231-5-1 du code du travail.

ART. 17

17.1. Afin de participer à la journée défense et citoyenneté, les salariés ou apprentis âgés de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 journée, sans perte de rémunération. Cette journée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

17.2. Les salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficient sur demande écrite d'une autorisation d'absence de 8 jours ouvrés par année civile au titre de leurs activités dans la réserve.

Cette durée peut être réduite par l'employeur à 5 jours dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise le justifie.

La demande écrite doit parvenir au moins 1 mois avant l'entrée au service de la réserve.

Au-delà de cette durée, le réserviste requiert l'accord de son employeur avec un préavis d'un mois.

L'employeur peut opposer un refus motivé qui est notifié tant au salarié qu'à l'autorité militaire dans les 15 jours suivant réception de la demande écrite.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

ART. 18

18.1. Instances du dialogue social dans la branche

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche conviennent que l'expression syndicale et le dialogue social s'exercent utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :
– la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
– la commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS) ;
– la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ;
– la commission de veille contre les discriminations (CVD).

18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

18.2.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Elle a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

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

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

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche.

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

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise, qui :
– réalise le rapport annuel d'activité et le présente pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (1) ;
– prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
– peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP) d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission est soumise à la CPPNI qui peut décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension ;
La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Son secrétariat transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum ;
– peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types.

18.2.2. La commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS)

Elle a pour missions :
– d'assurer une veille en matière de prévoyance et santé ;
– d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance et de santé ;
– d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance et la santé.

18.2.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

Elle exerce ses missions dans le cadre de l'accord formation professionnelle du 18 décembre 2020 et ses avenants.

Elle a notamment pour attributions de :
– définir les grandes orientations stratégiques en matière de formation professionnelle et d'employabilité ;
– assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle ;
– promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie ;
– définir la politique de certification professionnelle ;
– soutenir le développement de l'alternance dans la branche.

De plus, elle est saisie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

Elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications ainsi que sur ceux de la sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

18.2.4. La commission de veille contre les discriminations (CVD)

Elle a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination :
– en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ;

– en matière d'emploi des seniors ;
– en matière d'égalité femmes-hommes.

Et plus généralement, pour toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

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

Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :
– la fréquence et l'organisation des réunions ;
– les modalités de gouvernance des commissions ;
– les modalités de délibération des commissions.

18.4. Financement du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :
– les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et l'indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions y compris préparatoires des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPPNI ;
– le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour l'organisation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information…) ;
– la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires, décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
– l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

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

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

18.4.1. Financement du fonds

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

18.4.2. Montant de la cotisation

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

18.4.3. Collecte de la cotisation

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

(1) Articles L. 2232-9 et L. 2231-5-1 du code du travail.

ART. 11

Les dispositions conventionnelles de branche en matière de formation professionnelle (instances de branche, contribution conventionnelle, politique de branche) sont détaillées au sein du ou des accords de branche relatifs à la formation professionnelle *(1)*.

(1) Accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A).

ART. 8

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés par les dispositions légales, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus, ce délai étant réduit à 15 jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans les délais précités, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. Il est rappelé que le contrat de travail d'un salarié protégé *(1)* ne peut jamais être modifié sans son accord exprès.

(1) Articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail.

ART. 12

12.1 Acquisition des congés

Les congés payés sont acquis sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, dans la limite de 30 jours ouvrables par période de référence de 12 mois. Sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une date différente, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé au 1er juin de chaque année et sa fin au 31 mai de l'année suivante. À l'issue de la période de référence, lorsque le calcul du nombre de jours ouvrables de congés payés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Aux périodes considérées par les dispositions légales comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé, s'ajoutent les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation à taux plein par l'employeur prévue à l'article 14.1 de la convention collective.

Enfin, sans préjudice de dispositions particulières fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, il est rappelé que certaines situations – par exemple, sous conditions, celle des salariés ayant des enfants à charge – peuvent entraîner l'acquisition de jours de congés supplémentaires conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

12.2 Période de prise des congés

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans la limite des droits acquis à la date de départ et sans préjudice des règles relatives à la détermination de la période de prise des congés, à l'ordre des départs et au fractionnement définies ci-après et par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les congés payés pris se décomptent du 1er jour d'absence jusqu'au dernier jour ouvrable qui précède la reprise du travail. Il est rappelé que les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés.

Sous réserve du nombre de jours de congés payés acquis, le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1er mai au 31 octobre, dont une fraction au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. (1)

Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre l'employeur et le salarié.

Dans ce cas, le salarié bénéficie de jours de congés payés supplémentaires, étant précisé que les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Dans cette limite, deux jours ouvrables de congés supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Il peut être dérogé à ces stipulations par accord d'entreprise ou d'établissement ou avec l'accord du 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, les partenaires liés par un Pacs et les salariés en vie maritale, travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. Il est par ailleurs rappelé que pour les salariés à temps partiel, l'employeur est tenu de prendre en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs, selon les modalités définies par l'accord temps partiel du 10 novembre 2020. Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé est rappelé par son employeur, il lui est accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui sont remboursés. Ce retour est subordonné à l'accord du salarié, dont le refus ne saurait être une cause de sanction.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant l'année d'acquisition du droit à congés. Toutefois, pour les salariés étrangers hors Europe, des accords collectifs ou individuels peuvent prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés. (2)

12.3 Indemnisation du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit une indemnité de congés payés. Elle est au moins égale au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant cette période.

Toutefois, si ce mode de calcul est plus favorable au salarié, l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence proportionnellement au nombre de jours de congés pris.

(1) Le 3e alinéa de l'article 12.2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-17 du code du travail qui fixe une limite à la durée des congés pouvant être pris en une seule fois, mais qui prévoit également une dérogation pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 12.2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141.2 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 24 février 2009, n° 07-44.488 ; Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-43.767 ; Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082) en matière de report de congés payés acquis.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

ART. 21

La rémunération minimale conventionnelle s'appuie nécessairement sur l'emploi exercé et ainsi les compétences mises en œuvre.

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

Les rémunérations minimales conventionnelles constituent, pour chaque salarié, le salaire brut mensuel auquel il a droit, a minima, conformément à la classification conventionnelle et à la grille des salaires minima conventionnels applicables. Elles sont déterminées dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

21.1. Structure de la rémunération

La rémunération minimale conventionnelle est appréciée en tenant compte, outre du salaire de base, de toutes les sommes ayant la nature de salaire et versées en contrepartie de l'exécution de la prestation de travail.

Les éléments de rémunération à périodicité supérieure au mois ne sont inclus que pour les mois correspondant à leur date de versement normal.

Il s'agit, sans que cela constitue une liste limitative, des éléments de rémunération suivants : rémunération variable, prime d'objectifs, avantage en nature, etc.

Par exception au principe énoncé ci-avant, le treizième mois, lorsqu'il est versé, est exclu de la structure de la rémunération retenue pour apprécier le respect des rémunérations minimales conventionnelles.

Sont également exclus de la rémunération minimale conventionnelle, car non versés en contrepartie de l'exécution de la prestation de travail, notamment :
– les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
– les primes de participation et d'intéressement ;
– les remboursements de frais ;
– les indemnités en cas de déplacement ;
– l'indemnité compensatrice de congés payés versée en cas de rupture du contrat de travail ;
– les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité globale ou ses résultats globaux (à l'exclusion donc des primes d'objectif liées aux performances, à la productivité ou encore aux résultats de services ou d'établissements).

De même sont exclues les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires et les majorations pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés.

21.2. Périodicité d'appréciation de la rémunération minimale conventionnelle

21.2.1. La rémunération minimale conventionnelle est fixée pour un salarié à temps complet (base 35 heures) ayant travaillé l'intégralité de la période de référence.

Elle est réputée respectée si, sur le mois, le salarié perçoit une rémunération mensuelle dans les conditions évoquées au présent article.

En cas d'entrée et/ou de sortie en cours de mois, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à du temps de travail effectif, son respect sera apprécié au pro rata temporis.

En cas de changement de classification en cours de mois, son respect sera également apprécié au pro rata temporis, à due proportion de la période durant laquelle chaque classification aura été effectivement occupée.

Le respect de la rémunération minimale conventionnelle s'apprécie donc :
– à la fin de chaque mois en cas de présence sur l'intégralité du mois ;
– à la fin du mois, pro rata temporis, en cas d'entrée en cours de mois ;
– ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au dernier jour du mois.

21.2.2. Si une régularisation s'avère nécessaire pour atteindre la rémunération minimale conventionnelle, celle-ci doit être effectuée au plus tard sur le bulletin de paie du mois N + 1.

Néanmoins, en cas de rupture du contrat de travail en cours de mois, la régularisation doit être effectuée à la date de sortie des effectifs, la rémunération minimale conventionnelle étant alors appréciée au pro rata temporis du temps de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise.

21.3. Périodicité de la négociation sur les rémunérations minimales conventionnelles

Les négociations sur les rémunérations minimales conventionnelles de l'année N + 1 sont ouvertes au premier semestre de l'année N et prennent fin au plus tard le 30 juin de l'année N. À défaut d'accord au 30 juin de l'année N, aucune revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles n'interviendra sur l'année N + 1, excepté si le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance devient supérieur à certaines rémunérations minimales conventionnelles.

ART. 7

7.1. La période d'essai, qui se situe au début de l'exécution du contrat de travail, doit permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié, et au salarié d'apprécier si ses fonctions lui conviennent.

7.2. La période d'essai se décompte en jours calendaires.

7.3. Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la présente convention collective et mentionner expressément la durée de la période d'essai qui ne peut excéder, conformément aux dispositions légales en vigueur :

Pour les contrats à durée déterminée :
– un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines pour un contrat d'une durée initiale de 6 mois ou moins ;
– un mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Pour les contrats à durée indéterminée :
– 2 mois pour les employés ;
– 3 mois pour les techniciens/ agents de maîtrise ;
– 4 mois pour les cadres.

7.4. En cas d'embauche dans les trois mois suivant l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans réduire cette dernière de plus de la moitié.

Si l'embauche concerne un emploi en lien avec les activités du stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement.

7.5. Sauf si elle est due à l'employeur, toute suspension du contrat de travail pendant la période d'essai entraîne une prolongation de la période d'essai équivalente à la durée de la suspension.

7.6. Rupture du contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

7.6.1. Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence.

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, dont la période d'essai est supérieure à un mois :
3° Deux semaines après un mois de présence ;
4° Un mois après trois mois de présence.

7.6.2. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

7.6.3. La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

ART. 8

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés par les dispositions légales, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus, ce délai étant réduit à 15 jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans les délais précités, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. Il est rappelé que le contrat de travail d'un salarié protégé *(1)* ne peut jamais être modifié sans son accord exprès.

(1) Articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail.

ART. 15

15.1 Maternité et adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, sans que le cumul ne puisse excéder le salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux consultations prénatales et postnatales obligatoires.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par les dispositions légales bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint ou la conjointe salarié(e) de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les salariés au titre de leur ancienneté dans l'entreprise.

15.2 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert aux salariés des entreprises relevant de la présente convention collective dans les conditions de droit commun.

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

15.3 Congé parental d'éducation

Pour la détermination des droits légaux et issus de la convention collective des organismes de formation que le salarié tient de son ancienneté, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte dans son intégralité dans la limite de 3 ans tous congés parentaux d'éducation confondus chez un même employeur. Au-delà de cette limite de 3 ans, les règles légales en vigueur sur la prise en compte de l'ancienneté s'appliquent.

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

ART. 9

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 de :
– 1 mois pour les employés, porté à 2 mois à partir de deux ans d'ancienneté ;
– 2 mois pour les agents de maîtrise ou techniciens ;
– 3 mois pour les cadres.

Ces délais commencent à courir à compter de la date de notification de la rupture, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Ces délais peuvent être réduits, sur demande du salarié, si l'employeur estime que le départ du salarié ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise.

Tout salarié en période de préavis peut s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Les périodes d'absence sont 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 les 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 justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :
– 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
– 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération la plus élevée perçue au cours des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

9.3. Retraite

9.3.1. Départ à la retraite du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse doit en informer son employeur et respecter le préavis prévu par les dispositions légales en matière de licenciement.

Le salarié a droit à une indemnité calculée selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Montant de l'indemnité (en pourcentage de mois de salaire)
< 1 an	0
≥ 1 an et < 5 ans	50
≥ 5 ans et < 10 ans	100
≥ 10 ans et < 15 ans	150
≥ 15 ans et < 20 ans	200
≥ 20 ans et < 30 ans	250
≥ 30 ans	300

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le plus élevé entre :
– la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ;
– la rémunération brute moyenne des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite, les primes et gratifications à caractère annuel ou exceptionnelles, n'étant alors prises en compte qu'au prorata de la période.

9.3.2. Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur ne peut imposer la mise à la retraite qu'à un salarié âgé d'au moins 70 ans.

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 67 ans à moins de 70 ans doit obtenir son accord :
– il doit l'interroger par écrit dans un délai de 3 mois avant son anniversaire ;
– le salarié a 1 mois pour répondre ;
– en cas de refus du salarié, l'employeur peut réitérer sa demande chaque année, jusqu'aux 69 ans inclus.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite prévue ci-dessus ou, si c'est plus avantageux, au versement de l'indemnité légale de licenciement.

ART. 10

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

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

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

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

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

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

10.1. Heures supplémentaires. Temps choisi. Contingent d'heures supplémentaires

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

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

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

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

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.

10.1.3. Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la limite de 145 heures par an et par salarié. Le recours au temps choisi tel que prévu par l'article 10.1.2 de la CCNOF est possible selon les modalités prévues par cet article.

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

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

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 non cadres

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

Le temps de travail se répartit entre l'acte de formation (AF), les temps de préparation et de recherche liés à l'acte de formation (PR) et les activités connexes (AC).

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

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

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les organisations mises en œuvre dans l'entreprise, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en œuvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux appels d'offres, 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 % 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 3 mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures d'AF sur une période de 3 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 = (1 565 heures - heures consacrées aux activités connexes) × 0,72.

Toutefois, les heures d'AF représentent un maximum de 1 120 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 de congé mobiles et de jours fériés, déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de « non-travail » considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, telles que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF.

Par exemple, un formateur non cadre a effectué 100 heures de « non-travail ». Le ratio 72/28 sera appliqué à ces heures. Ainsi, 72 heures (100 × 72 %) sont considérées comme gelées et auront pour effet de ramener le plafond annuel d'heures AF à 1 048 heures (1 120 heures - 72 heures).

10.4. Durée du travail des formateurs cadres

Pour les formateurs cadres au sens de la classification conventionnelle, dont il est rappelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail pourra prévoir que leurs rémunérations présentent un caractère forfaitaire tenant compte des dépassements éventuels de la durée du travail. Cette disposition tient compte de la difficulté de cerner précisément cette durée en raison de leurs déplacements, de leurs interventions dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur initiative propre sur l'organisation de leur travail.

10.5. Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories du personnel

Les organismes de formation peuvent, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord exprès et formalisé entre les parties, mettre en œuvre le temps choisi en lieu et place d'un accord de réduction de travail et compenser la renonciation de tout ou partie des jours de repos supplémentaires (congés payés au-delà de la cinquième semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail, appelés JRTT) par du temps travaillé selon les modalités financières définies par les textes en vigueur. Ces dispositions concernent les salariés dont le temps de travail est défini sous forme de forfait annuel d'heures (1 607 heures) ou en forfait en jours annuel de 215 jours, jour de solidarité en sus.

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

Dispositions relatives aux cadres dirigeants

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

Les cadres G pourraient relever de cette modalité lorsqu'ils disposent d'une large indépendance dans leur organisation du temps de travail, compte tenu de leurs initiatives et responsabilités, et d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome.

En outre, leur rémunération doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel de leur catégorie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.6. Durées maximales du travail et temps de repos

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

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

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

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

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

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

10.7. Aménagement du travail

10.7.1. Mise en place des aménagements du temps de travail

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

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

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

Les organismes qui ont mis en application les aménagements du temps de travail tels que prévus par l'accord du 6 décembre 1999 avant la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 peuvent continuer sur le même régime tel que décrit et rappelé ci-dessous. Ils ont également la possibilité de mettre en place les dispositions prévues en matière d'aménagement du travail sur une période de 4 semaines, sur une période supérieure à la semaine et au plus sur l'année dans le respect des dispositions légales en vigueur.

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

À l'exception des cadres forfaitisés, des cadres dirigeants et des formateurs non cadres, l'horaire annuel de travail effectif correspond à 1 600 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 52 jours de repos hebdomadaires ouvrables, des 30 jours de congés payés ouvrables et des jours fériés quand ils ne coïncident pas avec un des jours de repos hebdomadaire et dans les conditions prévues par l'article 13.1 de la convention collective.

Soit à titre d'exemple :

- 365,25 - (52 jours de repos hebdomadaires ouvrables + 30 jours de congés annuels ouvrables + 9 jours fériés) = 274,25 jours ;

- 274,25/6 (jours ouvrables hebdomadaires) = 45,70 semaines ;

- 45,70 × 35 heures = 1 599,50 heures, soit 1 600 heures de travail effectif par an.

Pour les formateurs non cadres, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours de congé 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 6e semaine de congés payés.

1. Aménagement sur la semaine

La réduction hebdomadaire peut résulter :

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

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi.

2. Aménagement sur l'année par l'octroi de journée de repos

Les entreprises ou établissements peuvent organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, sous forme de journées de repos.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures, au sein d'une même semaine civile, constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Aménagement sur l'année par l'annualisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 10.1.3 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire sur la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

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

4. Compte épargne-temps

Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des apports en temps, en repos, en salaires (notamment augmentation, heures effectuées au-delà de la durée collective du travail ou du plafond prévu par les conventions de forfait), dans le respect des dispositions légales applicables.

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

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

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

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

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires ;

- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;

- des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;

- des primes diverses.

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

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

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

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

Taux horaire = salaire annuel brut salarié / 52 × horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné

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

- congé parental d'éducation ;

- congé sabbatique ;

- congé pour création d'entreprise ;

- congé pour événement familial ou personnel.

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

Les congés devront être pris dans un délai :

- de 4 ans suivant l'ouverture des droits, si l'entreprise souhaite bénéficier des aides financières de l'État ;

- de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le compte épargne-temps la durée minimale exigée pour partir en congé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 5

5.1. Engagement écrit

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. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre le contrat de travail rédigé en français et dans la langue maternelle du salarié, le seul contrat de travail opposable est celui rédigé dans la langue maternelle.

À défaut, l'absence de contrat écrit qualifie un contrat à durée indéterminée.

5.2. Mentions obligatoires du contrat de travail

Le contrat doit 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, le coefficient et le palier d'emploi ;
– la durée de la période d'essai ;
– le rattachement à la présente convention collective.

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

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

5.3. Mise à disposition du texte conventionnel

L'employeur met à la disposition du personnel un exemplaire de la convention collective à jour.

5.4. Type de contrat

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

5.4.1. Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

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

5.4.1.2. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII)

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

5.4.2. Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur *(1)*.

5.4.3. Contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU)

Pour les emplois de formateur, 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 recourir au contrat de travail à durée déterminée dit d'usage :
– 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 il est fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel.

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

À l'issue du CDD d'usage, le salarié perçoit 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.

5.5. Contrat de travail à temps partiel

Le recours au contrat de travail à temps partiel est possible dans les conditions prévues par le dernier accord de branche en vigueur du 10 novembre 2020.

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif *(2)*.

5.6. Information et consultation du comité social et économique

Pour la conclusion de contrats à durée déterminée ou le recours au travail à temps partiel, le comité social et économique est informé et consulté sur les modalités et les principes retenus dans l'entreprise.

Les diverses informations prévues par les dispositions du code du travail dans ce domaine lui sont transmises trimestriellement et mises à disposition dans la BDESE.

Ces éléments d'information ou de consultation ne font pas obstacle aux possibilités ouvertes aux salariés concernés d'obtenir l'interprétation d'un texte conventionnel de la branche émanant de la sous-commission paritaire interprétation et négociation d'entreprise, saisie dans les conditions prévues à l'article 18 de la présente convention collective, ou des juridictions compétentes.

(1) Conformément aux dispositions légales en vigueur : articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail.

(2) Conformément aux dispositions légales en vigueur : article L. 3123-5 du code du travail.

ART. 6

Dans les organismes ou parties d'organismes 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 formations 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 des formateurs, visées à l'article 10.3, 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 (FFP). Les autres heures (PRAA) 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 FFP, l'équivalent de PRAA, une majoration de 2 % acquise au titre des 5 jours de congé mobiles tels que définis par l'article 10.7.2 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 FFP verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes :
– 100 heures de FFP ;
– 30/70 de 100 heures, soit 42,85 heures de PRAA ;
– 10 % au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ;
– une majoration de 2 % acquise au titre des jours de congés mobiles tels que prévus par l'article 10.7.2 versé à la même époque, soit 2,86 heures.

Le salaire minimum pour 1 heure d'enseignement (c'est-à-dire FFP + PRAA) 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 de congé 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 1 an d'ancienneté sous contrat à durée indéterminée intermittent, la rémunération nette de base hors primes sera maintenue pendant 3 mois à hauteur de 75 % du salaire horaire de base. Pour le calcul de la durée d'indemnisation assimilable à 1 mois au sens du présent article, l'assiette à retenir sera la totalité des heures de travail (tenant compte du PRAA et des congés payés des 12 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 atteignaient cumulativement, en nombre d'heures proposées, le quart de la garantie annuelle retenue.

Les heures proposées et refusées ne viendront en diminution de la garantie annuelle qu'à compter du moment où, cumulativement, les refus atteindront 1/20 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 FFP étalées sur 9 mois d'activité glissant sur une période de 12 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 % 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 12 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 FFP travaillées sur la période de référence susvisée. Les modalités du nouveau contrat feront l'objet d'un écrit entre les parties.

6.3. Modification de la garantie annuelle minimale de travail du salarié prévue au contrat de travail

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

Le salarié qui souhaite modifier les périodes ou les heures de travail prévues à son contrat ou ses périodes d'indisponibilité contractuelles, ces changements impactant directement la garantie annuelle minimale de travail prévue au contrat, doit en informer l'employeur ou son représentant en respectant un délai de prévenance de 2 mois calendaires avant la date envisagée de mise en œuvre, sauf délai plus court indiqué au contrat. La garantie annuelle minimale de travail doit être honorée dans la période annuelle de référence contractuelle.

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

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

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

ART. 10

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

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

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

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

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

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

10.1. Heures supplémentaires. Temps choisi. Contingent d'heures supplémentaires

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

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

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

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

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.

10.1.3. Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la limite de 145 heures par an et par salarié. Le recours au temps choisi tel que prévu par l'article 10.1.2 de la CCNOF est possible selon les modalités prévues par cet article.

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

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

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 non cadres

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

Le temps de travail se répartit entre l'acte de formation (AF), les temps de préparation et de recherche liés à l'acte de formation (PR) et les activités connexes (AC).

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

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

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les organisations mises en œuvre dans l'entreprise, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en œuvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux appels d'offres, 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 % 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 3 mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures d'AF sur une période de 3 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 = (1 565 heures - heures consacrées aux activités connexes) × 0,72.

Toutefois, les heures d'AF représentent un maximum de 1 120 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 de congé mobiles et de jours fériés, déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de « non-travail » considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, telles que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF.

Par exemple, un formateur non cadre a effectué 100 heures de « non-travail ». Le ratio 72/28 sera appliqué à ces heures. Ainsi, 72 heures (100 × 72 %) sont considérées comme gelées et auront pour effet de ramener le plafond annuel d'heures AF à 1 048 heures (1 120 heures - 72 heures).

10.4. Durée du travail des formateurs cadres

Pour les formateurs cadres au sens de la classification conventionnelle, dont il est rappelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail pourra prévoir que leurs rémunérations présentent un caractère forfaitaire tenant compte des dépassements éventuels de la durée du travail. Cette disposition tient compte de la difficulté de cerner précisément cette durée en raison de leurs déplacements, de leurs interventions dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur initiative propre sur l'organisation de leur travail.

10.5. Dispositions relatives aux cadres et à d'autres catégories du personnel

Les organismes de formation peuvent, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord exprès et formalisé entre les parties, mettre en œuvre le temps choisi en lieu et place d'un accord de réduction de travail et compenser la renonciation de tout ou partie des jours de repos supplémentaires (congés payés au-delà de la cinquième semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail, appelés JRTT) par du temps travaillé selon les modalités financières définies par les textes en vigueur. Ces dispositions concernent les salariés dont le temps de travail est défini sous forme de forfait annuel d'heures (1 607 heures) ou en forfait en jours annuel de 215 jours, jour de solidarité en sus.

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

Dispositions relatives aux cadres dirigeants

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

Les cadres G pourraient relever de cette modalité lorsqu'ils disposent d'une large indépendance dans leur organisation du temps de travail, compte tenu de leurs initiatives et responsabilités, et d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome.

En outre, leur rémunération doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel de leur catégorie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.6. Durées maximales du travail et temps de repos

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

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

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

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

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

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

10.7. Aménagement du travail

10.7.1. Mise en place des aménagements du temps de travail

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

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

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

Les organismes qui ont mis en application les aménagements du temps de travail tels que prévus par l'accord du 6 décembre 1999 avant la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 peuvent continuer sur le même régime tel que décrit et rappelé ci-dessous. Ils ont également la possibilité de mettre en place les dispositions prévues en matière d'aménagement du travail sur une période de 4 semaines, sur une période supérieure à la semaine et au plus sur l'année dans le respect des dispositions légales en vigueur.

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

À l'exception des cadres forfaitisés, des cadres dirigeants et des formateurs non cadres, l'horaire annuel de travail effectif correspond à 1 600 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 52 jours de repos hebdomadaires ouvrables, des 30 jours de congés payés ouvrables et des jours fériés quand ils ne coïncident pas avec un des jours de repos hebdomadaire et dans les conditions prévues par l'article 13.1 de la convention collective.

Soit à titre d'exemple :

- 365,25 - (52 jours de repos hebdomadaires ouvrables + 30 jours de congés annuels ouvrables + 9 jours fériés) = 274,25 jours ;

- 274,25/6 (jours ouvrables hebdomadaires) = 45,70 semaines ;

- 45,70 × 35 heures = 1 599,50 heures, soit 1 600 heures de travail effectif par an.

Pour les formateurs non cadres, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours de congé 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 6e semaine de congés payés.

1. Aménagement sur la semaine

La réduction hebdomadaire peut résulter :

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

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi.

2. Aménagement sur l'année par l'octroi de journée de repos

Les entreprises ou établissements peuvent organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, sous forme de journées de repos.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures, au sein d'une même semaine civile, constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 3121-20, L. 3121-21, L. 3121-22, L. 3121-24, L. 3121-11 et L. 3121-11-1 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Aménagement sur l'année par l'annualisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 10.1.3 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire sur la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

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

4. Compte épargne-temps

Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des apports en temps, en repos, en salaires (notamment augmentation, heures effectuées au-delà de la durée collective du travail ou du plafond prévu par les conventions de forfait), dans le respect des dispositions légales applicables.

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

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

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

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

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires ;

- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;

- des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;

- des primes diverses.

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

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

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

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

Taux horaire = salaire annuel brut salarié / 52 × horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné

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

- congé parental d'éducation ;

- congé sabbatique ;

- congé pour création d'entreprise ;

- congé pour événement familial ou personnel.

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

Les congés devront être pris dans un délai :

- de 4 ans suivant l'ouverture des droits, si l'entreprise souhaite bénéficier des aides financières de l'État ;

- de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le compte épargne-temps la durée minimale exigée pour partir en congé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 1er

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 APE 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 formation d'apprentis.

NOTA
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.

ART. 1er

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 suivants : 80.4C, 80.4D, 91.3E, 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, 80.2C et 80.3Z 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 formation d'apprentis.

NOTA

Par lettre du 24 octobre 1990 le syndicat SNECER - FEN déclare applicable la présente convention collective nationale à leurs entreprises relevant du code APE 82-06.

ART. 2

2.1. Durée. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne peut porter que sur l'ensemble de la convention collective conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

2.2. Révision (1)

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations rendues obligatoires par des dispositions légales ou réglementaires. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 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. 2261-3 du code du travail. (2) L'adhésion prend effet au terme de l'accomplissement par l'organisation concernée des formalités légales de dépôt et de publicité.

2.4. Avantages acquis

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. Les rapports entre les accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective s'organisent conformément aux dispositions légales.

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

(1) L'article 2.2 « Révision » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(2) La première phrase de l'article 2.3 « Adhésion » est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

ART. 3

3.1. Liberté d'opinion. Exercice du droit syndical

Tout salarié est libre d'adhérer ou non au syndicat professionnel de son choix.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, en matière notamment de recrutement, de condition de travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. (a) (b)

L'exercice du droit syndical est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.). (c)

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

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 font l'objet d'un accord avec l'employeur.

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 conserve le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement sont définies par le règlement de l'Association de gestion.

De plus, les salariés susvisés bénéficient du droit de s'absenter pour la préparation de ces réunions. Ces autorisations d'absence ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté doit remettre à son employeur une autorisation d'absence paritaire, éditée par l'organisation à laquelle appartient le salarié, d'une demi-journée ou d'une journée dans un délai d'au moins une semaine calendaire avant la date prévue pour son absence.

Chaque organisation syndicale de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose ainsi de 20 autorisations d'absence paritaires d'une journée – soit 7 heures – ou 40 autorisations d'absence paritaires d'une demi-journée – soit 3 h 30 min – par année civile, sans report d'une année sur l'autre.

Les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour la préparation des réunions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'Association de gestion.

3.2. Calcul de l'effectif

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

3.3. 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 information/ consultation sur le plan économique avec la délégation du personnel au CSE en s'appuyant sur les attributions qui lui sont reconnues dans ce domaine par les dispositions légales.

Par ailleurs, pour éviter un recours systématique dans la profession aux contrats à durée déterminée, la délégation du personnel au CSE est annuellement informée et consultée sur les conditions de recours à ces contrats. À cet effet, elle reçoit un bilan chiffré par écrit sur le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel ainsi que sur le nombre de salariés intermittents. Elle est également informée et consultée sur les perspectives dans ce domaine.

L'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition du CSE ou des représentants du personnel une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). (d)

La BDESE rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise et doit être mise à jour régulièrement.

3.4. Les heures de délégation des représentants du personnel

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

Pour les formateurs non-cadres, les heures de délégation s'imputent sur le temps de travail dans les mêmes proportions que celles retenues pour la durée du travail spécifique des formateurs de ces catégories (cf. article 10).

Les absences assimilées à du temps de travail effectif, telles que les heures de délégation, s'imputent sur le volume d'AF à hauteur de 72 %.

Par exemple, un formateur non-cadre à temps plein dont le contrat de travail prévoit 50 heures d'activités connexes, 1 091 heures d'AF et 424 heures de PR, utilise un crédit d'heures de délégation de 100 heures.

Sur ces 100 heures, 72 heures s'imputent sur le temps d'AF, ayant pour effet de ramener le plafond annuel d'heures d'AF à 1 019 heures.

3.5. Réunion organisée par une section syndicale

L'ensemble du personnel d'un établissement bénéficie, 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, peut, 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 sont également arrêtées pour chaque section syndicale, par accord avec l'employeur.

3.6. Réunions et déplacements des instances de représentation du personnel et des syndicats

Les réunions de la délégation du personnel au CSE ou les réunions avec les délégués syndicaux organisées à l'initiative de l'employeur constituent du temps de travail effectif.

Lorsqu'elles entraînent un déplacement dépassant le déplacement domicile-lieu de travail, elles 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 aux dites 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.

Ce temps de trajet, s'il est pris en dehors de l'horaire contractuel de travail et pour la part excédant le temps de trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail, est assimilé à du temps de travail effectif. Il doit être pris en compte pour déterminer l'existence le cas échéant d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations.

3.7. Formation des membres de la délégation du personnel du CSE

3.7.1. Les congés de formation économique, sociale et environnementale ou de formation syndicale s'exercent conformément aux dispositions légales en vigueur *(1)*.

3.7.2. Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la délégation du personnel du CSE, les membres de la CSSCT et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dont il est rappelé que le seuil de désignation est abaissé à 50 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;

2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

3.8. Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs

Avec son accord exprès et dans les conditions prévues conventionnellement, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues, en particulier l'obligation de rémunération et d'adaptation du salarié à son poste de travail. La rémunération et les contributions sociales afférentes sont prises en charge par l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

(1) Articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du code du travail.

(a) L'alinéa 2 de l'article 3.1 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail. (Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(b) L'alinéa 2 de l'article 3.1 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail qui prévoit également que l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne doit pas être pris en considération « en matière de

conduite et de répartition du travail ».
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(c) L'alinéa 3 de l'article 3.1 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2142-3, L. 2142-1-3 et L. 2143-13 du code du travail, certaines modalités de mise à disposition des panneaux d'affichage ainsi que de l'emploi des crédits d'heures pouvant être fixées respectivement par accord avec l'employeur ou par accord collectif.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

(d) L'alinéa 3 de l'article 3.3 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions relatives à la BDESE fixées aux article L. 2312-18, L. 2312-21 et L. 2312-36 du code du travail.
(Arrêté du 8 décembre 2023 - art. 1)

ART. 4

L'embauche est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur, en particulier en ce qui concerne le suivi de l'état de santé des salariés.

Dans le cas d'embauche de jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, leurs conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 17 avril 2026 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2027

ART. 1er

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

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

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

ART. 2

Les partenaires sociaux décident d'une revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2027.

La grille des salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2027 est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2027 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	22 532,19 €
2	De 110 à 119	22 587,11 €
3	De 120 à 132	22 694,42 €
4	De 133 à 144	22 723,04 €
5	De 145 à 157	22 803,24 €
6	De 158 à 170	22 853,94 €
7	De 171 à 185	23 012,65 €
8	De 186 à 199	24 406,55 €
9	De 200 à 206	25 197,16 €
10	De 207 à 213	26 115,29 €
11	De 214 à 219	26 972,42 €
12	De 220 à 226	27 707,11 €
13	De 227 à 233	28 564,22 €
14	De 234 à 239	29 421,36 €
15	De 240 à 245	30 156,03 €
16	De 246 à 251	30 890,70 €
17	De 252 à 257	31 625,39 €
18	De 258 à 263	32 360,06 €
19	De 264 à 269	33 094,74 €
20	De 270 à 277	33 829,41 €
21	De 278 à 285	34 808,98 €
22	De 286 à 293	35 615,67 €
23	De 294 à 301	36 324,07 €
24	De 302 à 309	37 291,80 €
25	De 310 à 349	37 650,44 €
26	De 350 à 399	41 790,95 €
27	De 400 à 449	47 427,99 €
28	De 450 à 499	52 804,89 €
29	De 500 à 549	58 414,28 €
30	De 550 à 599	64 023,67 €
31	À partir de 600	69 633,07 €

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2027, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2027 et le salaire annuel réellement perçu.

ART. 3

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun des salariés qu'elle emploie.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2027.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 5

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

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

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

ART.

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2027 dans la branche des organismes de formation.

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

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

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

SECTION 3

Avenant : Accord du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation (1)

Source officielle Légifrance

ART.

(1) Les dispositions de cet accord qui modifient les titres Ier, IV et V (Réduction du temps de travail) de la convention sont indépendantes de celles de la convention collective des organismes de formation.

ART. 1er

Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des droits à congés rémunérés.

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

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

L'alimentation et l'utilisation du compte restent à la discrétion du salarié, dans le respect de l'accord.

1.1. Alimentation du compte épargne-temps

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

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires visé par l'article L. 212-5 du code du travail ;

- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;

- des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;

- des primes diverses.

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

1.2. Abondement

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

1.3. Modalité de conversion en temps des sommes affectées au compte

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

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

Taux horaire = salaire annuel brut salarié / 52 x horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné

1.4. Utilisation du compte

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

- du congé parental d'éducation ;

- du congé sabbatique ;

- du congé création d'entreprise ;

- du congé pour événement familial ou personnel.

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

Les congés devront être pris dans un délai :

- de 4 ans suivant l'ouverture des droits, si l'entreprise souhaite bénéficier des aides financières de l'Etat ;

- de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le compte épargne-temps la durée minimale exigée pour partir en congé.

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

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

1.5. Délai de prévenance

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

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

1.6. Tenue du compte

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garanties des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail.

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

1.7. Rémunération

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

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

1.8. Rupture du contrat de travail ou renonciation à l'utilisation du compte

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

1.9. Transmission du compte

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

ART. 4

Dispositions spécifiques relatives au temps choisi

Les organismes de formation peuvent, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord exprès et formalisé entre les parties, mettre en oeuvre le temps choisi en lieu et place d'un accord de réduction de travail et compenser la renonciation de tout ou partie des jours de repos supplémentaires (congés payés au-delà de la 5e semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail appelé JRTT) par du temps travaillé selon les modalités financières définies par les textes en vigueur. Ces dispositions concernent les salariés dont le temps de travail est défini sous forme de forfait annuel d'heures (1 607 heures) ou en forfait jours annuels de 215 jours, jour de solidarité en sus, selon les dispositions reprises dans l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999.

Les partenaires sociaux rappellent les 3 catégories de cadres existantes : les cadres dirigeants, d'une part, les cadres occupés selon l'horaire collectifs dits « intégrés », d'autre part, les cadres définis conventionnellement et certains salariés autonomes qui ne relèvent d'aucune des autres catégories.

Dispositions relatives aux cadres dirigeants

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

Les cadres G pourraient relever de cette modalité lorsqu'ils disposent d'une large indépendance dans leur organisation du temps de travail, compte tenu de leurs initiatives et responsabilités, et d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome.

En outre, leur rémunération doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel de leur catégorie.

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

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

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

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

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

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

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

Les journées ou demi-journées de repos qui résultent de la mise en place de ce dispositif doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle, pour partie en fonction des souhaits des salariés, et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Il faut entendre par année de référence la période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

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

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

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

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

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

ART.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par les dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives se réuniront en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

En tout état de cause, la commission paritaire nationale est chargée du suivi de cet accord.

Les dispositions ci-dessus, et notamment celles relatives aux cadres, conclues en anticipation de la seconde loi relative à la réduction négociée du temps de travail, ne seront applicables que si cette loi l'autorise.

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et entrera en application à partir du jour qui suit son dépôt.

En outre, les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes des formation.

(1) Titre étendu sous réserve de l'application des articles L. 227-1, L. 212-15-3 nouveau, L. 212-2-1 du code du travail dans sa version en vigueur à la date de conclusion de l'accord conformément à l'article 8-V de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 25 mai 2000, art. 1er).

.

ART.

Alinéas ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à 35 heures, d'abroger les articles 10.2 à 10.4 inclus de la convention collective nationale des organismes de formation et d'adopter les articles suivants.

Toutefois, à titre exceptionnel, les organismes qui se trouvent 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 peuvent réfléchir à la mise en oeuvre d'un accord dérogatoire soumis à la CPN.

Les articles suivants de la convention collective nationale des organismes de formation sont modifiées comme suit :

« 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 préparation et recherche liées à l'acte de formation (PR) et les activités connexes (AC).

Par acte de formation, il faut entendre toute action à dominante pédagogique, nécessitant un temps de préparation et de recherche, concourant à un transfert de connaissance, 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 oeuvre de l'AF.

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les organisations mises en oeuvre dans l'entreprise, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en oeuvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux appels d'offres, 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 % 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 consacré à l'AF, à la PR et aux AC sont aussi modulables sur l'année.

10.3.1. (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 3 mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures d'AF sur une période de 3 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 = (1 565 heures - heures consacrées aux activités connexes) x 0,72.

Toutefois, les heures d'AF représentent un maximum de 1 120 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. (1) A 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 1 120 heures d'AF. »

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-2 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

ART.

Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à 35 heures, d'abroger les articles 5.4.1, 5.4.2, 5.4.3 et 5.4.4, relatifs aux contrats de travail, de la convention collective nationale des organismes de formation et d'adopter les articles suivants :

« 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 oeuvre 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 oeuvre 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. »

ART.

Alinéa ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à 35 heures, d'abroger les articles 10 et 10.1 de la convention collective nationale des organismes de formation relatifs à la durée du travail et d'adopter les articles suivants :

Article 10

Durée du travail

La durée du travail effectif, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel, est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés.

Alinéa ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

Cette durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1er 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 trajet sont des heures de travail effectif.

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

Article ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

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. 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. 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.

NOTA

Arrêté du 25 mai 2000 art. 1 : L'article 10-1 (Heures supplémentaires) du titre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

ART. 2

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

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

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

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

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

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

ART. 3

A l'exception des cadres forfaitisés, des cadres dirigeants et des formateurs D et E, l'horaire annuel de travail effectif correspond à 1 600 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 52 jours de repos hebdomadaires ouvrables, des 30 jours de congés payés ouvrables et des jours fériés quand ils ne coïncident pas avec un des jours de repos hebdomadaire définis par l'article L. 222-1 du code du travail et dans les conditions prévues par l'article 13.1 de la convention collective.

Soit, à titre d'exemple :

- 365,25 - (52 jours de repos hebdomadaires ouvrables + 30 jours de congés annuels ouvrables + 9 jours fériés) = 274,25 jours ;

- 274,25/6 (jours ouvrables hebdomadaires) = 45,70 semaines ;

- 45,70 × 35 heures = 1 599,5 heures, soit 1 600 heures de travail effectif par an.

Pour les formateurs D et E, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une 6e semaine de congés payés.

ART. 4

4.1. Aménagement sur la semaine

La réduction hebdomadaire peut résulter :

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

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi, conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 212-2 du code du travail.

4.2. Aménagement sur l'année par l'octroi de journée de repos

Les entreprises ou établissements peuvent organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, sous forme de journée de repos.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures, au sein d'une même semaine civile, constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

4.2.1. Durée du travail

Alinéa ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

La durée annuelle de travail effectif est calculée selon les modalités définies à l'article 3 du titre II du présent accord.

Ces journées de repos doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie des nécessités de fonctionnement de l'entreprise (1).

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

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

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

4.2.2. Rémunération.

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

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

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

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

4.3. Aménagement sur l'année par l'annualisation

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

Article 4.3.1. ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

4.3.1. Durée du travail

La durée annuelle de travail effectif est calculée selon les modalités définies à l'article 3 du titre II du présent accord.

4.3.2. Modalité de décompte de l'horaire et répartition des horaires.

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

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

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

Les conditions de rémunération au cours de ces périodes de faible activité sont définies au paragraphe 4.3.5 du présent accord.

4.3.3. Programme indicatif des variations d'horaire.

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

4.3.4. Délai de prévenance.

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

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

4.3.5. Rémunération.

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

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

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

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

4.3.6. Heures supplémentaires.

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

Toutefois, les heures qui excèdent une durée moyenne de 35 heures par semaine sur l'année et en tout état de cause la durée annuelle fixée à l'article 3 du titre II sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (2).

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 10.1 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire sur la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

4.3.7. Chômage partiel.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du nouveau code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

ART.

Afin de maintenir les dispositions figurant dans l'article 10.3.3 ancien, l'article 13.1, alinéa 1, est complété comme suit :

(voir cet article)

SECTION 4

Avenant : Adhésion par lettre de la FIECI CFE-CGC à la convention du 9 novembre 2004

Source officielle Légifrance

ART. Paris, le 9 novembre 2004.

La fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie, CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris à la direction départementale du travail, inspection du travail, 9, rue Georges-Pitard, 75740 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur l'inspecteur,

Nous avons l'honneur de vous informer que notre syndicat déclare adhérer et signer la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, en vigueur le 1er juillet 1989, étendue par arrêté du 16 mars 1989, JORF du 29 mars 1989.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur l'inspecteur, en l'assurance de notre considération distinguée.

Le président fédéral.

SECTION 5

Avenant : Accord du 14 février 2008 relatif à la modernisation des conditions d'emploi des salariés de la branche formation

Source officielle Légifrance

ART. 6

Dans le prolongement du préambule, les partenaires signataires estiment que le secteur des organismes privés de formation doit être compétitif en s'adaptant aux besoins et aux attentes des clients par la prise en compte de leur organisation, de leurs exigences et de leur disponibilité.
Ainsi, il est essentiel que les organismes de formation disposent de l'ensemble des outils de ressources humaines et d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter la production aux besoins, tout en prenant en compte la volonté des salariés.

ART. 6.1

Les parties conviennent de modifier les articles 5.5 de la CCNOF par les dispositions suivantes :

"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 équivalant 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."

ART. 6.2

Article 6.2.1

Les parties conviennent de remplacer l'article 10.1 de la CCNOF, relatif aux heures supplémentaires, et de lui substituer la rédaction suivante :

« 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* (1), 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. »

Article 6.2.2

L'article 10.1 de l'accord du 6 décembre 1999 est également modifié comme suit :

« 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. »

Article 6.2.3

Les dispositions de l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999 sont modifiées comme suit :

« Article 4
Dispositions spécifiques relatives au temps choisi

Les organismes de formation peuvent, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord exprès et formalisé entre les parties, mettre en oeuvre le temps choisi en lieu et place d'un accord de réduction de travail et compenser la renonciation de tout ou partie des jours de repos supplémentaires (congés payés au-delà de la 5e semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail appelé JRTT) par du temps travaillé selon les modalités financières définies par les textes en vigueur. Ces dispositions concernent les salariés dont le temps de travail est défini sous forme de forfait annuel d'heures (1 607 heures) ou en forfait jours annuels de 215 jours, jour de solidarité en sus, selon les dispositions reprises dans l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999.

Les partenaires sociaux rappellent les 3 catégories de cadres existantes : les cadres dirigeants, d'une part, les cadres occupés selon l'horaire collectifs dits « intégrés », d'autre part, les cadres définis conventionnellement et certains salariés autonomes qui ne relèvent d'aucune des autres catégories.

Dispositions relatives aux cadres dirigeants

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les journées ou demi-journées de repos qui résultent de la mise en place de ce dispositif doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle, pour partie en fonction des souhaits des salariés, et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Il faut entendre par année de référence la période de 12 mois commençant par la mise en place de la nouvelle organisation du travail, indépendamment de l'année ou de la période de référence des congés payés.

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

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

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

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

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

(1) Termes 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. 1er).

ART.

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail

3 % du 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Point annuel : 97,425 €

(En euros.)

CATÉGORIE de personnel	NIVEAU hiérarchique	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM professionnel
Employés : — spécialisés	A1	100	9 742,50 + 5 617,50 = 15 360,00
	A2	110	10 716,75 + 4 646,43 = 15 363,18
— qualifiés	B1	120	11 691,00 + 3 700,58 = 15 391,58
	B2	145	14 126,63 + 1 586,21 = 15 712,84
Techniciens : — qualifiés 1er degré	C1	171	16 659,68
	C2	186	18 121,05
— qualifiés 2e degré	D1	200	19 485,00
	D2	220	21 433,50
— hautement qualifiés	E1	240	23 382,00
	E2	270	26 304,75
Cadres	F	310	30 201,75
	G	350	34 098,75
	H	450	43 841,25
	I	600	58 455,00

SECTION 6

Avenant : Accord du 13 octobre 2008 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis le 13 octobre 2008 en commission paritaire nationale de prévoyance pour examiner les conditions de la mutualisation du régime mis en place par l'accord du 3 juillet 1992.
Cet examen a porté sur les comptes de résultat de la période écoulée.
A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :
— d'une part, de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur des garanties incapacité de travail, invalidité et décès pour une durée de 1 an ;
— d'autre part, de reconduire l'OCIRP en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation pour une durée de 1 an.
Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance annuelle.
Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2009.

SECTION 7

Avenant : Avenant du 20 octobre 2009 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

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

ART. 1er

L'article 11.1 devient :

« Organismes de prévoyance

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

ART. 2

L'article 11.2 devient :

« Désignation des organismes de prévoyance

Les parties signataires décident de confier la gestion du régime par une co-désignation de deux organismes :
— le groupement national de prévoyance, institution nationale de prévoyance collective (GNP-INPC) en tant qu'union d'institutions de prévoyance ;
— Malakoff-Médéric, en tant qu'institution de prévoyance,
dans le cadre d'une convention de gestion.
Cette convention établira les modalités selon lesquelles les entreprises adhérentes relèvent d'un des centres de gestion que celle-ci aura désignés.
La couverture des garanties sera conclue dans le cadre d'une co-assurance par parts égales entre ces deux organismes, à l'exception de la rente éducation assurée par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance). »

ART. 3

L'article 11.2 bis devient :

« 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.
A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois qui suivent l'envoi du rapport et, en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance maximale ci-dessus, pour étudier le rapport spécial des organismes assureur désignés, sur les comptes de résultats de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution de la couverture et de la gestion du régime.
A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure. »

ART. 4

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 et d'une demande d'extension à direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
Il entre en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er L'article 18 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 18
Commissions paritaires nationales des organismes de formation

Plusieurs commissions paritaires nationales relèvent de la convention collective nationale de la branche des organismes de formation (CCNOF) : la commission mixte paritaire (CMP), la commission paritaire nationale de la prévoyance (CPNP), la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF) et la commission paritaire nationale (CPN).

18.1. Fonds du paritarisme

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

- les remboursements de frais (déplacement ...) et indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par chacune de ces commissions ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information ...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions paritaires, notamment la CPN et la CPNEF.
Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Ses statuts définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés notamment en son article 3.

18.1.1. Financement du fonds

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

18.1.2. Montant de la cotisation

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

18.1.3. Collecte de la cotisation

La commission paritaire nationale de la branche (CPN), au travers de son association de gestion, collectera la cotisation ou désignera la ou les institutions paritaires ou associatives en charge de la collecte de la cotisation définie à l'article 18.1.2 et conventionnera avec celles-ci.

18.2. Commission paritaire nationale des organismes de formation (CPN)
18.2.1. Composition de la commission paritaire nationale (CPN)

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 tous les deux ans. Simultanément, un vice-président sera désigné dans les mêmes conditions.

18.2.2. Missions de la commission paritaire nationale (CPN)

La commission aura pour mission :

- d'assurer la mise en œuvre 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 œuvre 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.
Elle est également compétente pour traiter tout litige né de l'application de l'article 6 de la convention collective nationale des organismes de formation.
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 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 d'un 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.

Article 18.3

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF)

Article 18.3.1

Composition et fonctionnement de la CPNEF

La CPNEF est composée de la façon suivante :

- 2 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives ;

- un nombre égal de représentants des employeurs.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives de la branche, qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEF changent de collège tous les 2 ans.

La CPNEF se réunira au moins une fois par quadrimestre sur convocation écrite de son Président.

Les décisions de la CPNEF sont prises en séance plénière à la majorité des membres présents ou représentés.

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les modalités de son fonctionnement, éventuellement définies dans un règlement intérieur, et notamment la constitution de son bureau.

Dans le cadre de ses missions telles que définies par les textes en matière d'emploi, de formation ou de qualification professionnelle, les décisions de la CPNEF sont souveraines.

Toutefois, dès lors qu'une décision de la CPNEF implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la commission mixte.

Article 18.3.2

Missions de la CPNEF

En matière d'emploi

La CPNEF aura notamment pour mission :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;

- d'examiner la situation de l'emploi : son évolution, sa stabilité et sa pérennité en termes quantitatifs et qualitatifs en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;

- de mettre en place les dispositifs particuliers en faveur des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté) et en faveur des publics en situation de précarité.

En matière de formation professionnelle

La CPNEF a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en favorisant un meilleur accès aux diverses actions de formation professionnelle.

La CPNEF détermine les procédures et processus d'accès à la VAE dans la branche.

La CPNEF organise paritairement les rapports de la branche avec les OPCA.

Elle établit les principes et les règles visant à l'égalité homme-femme dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle est associée à la mise en œuvre et au suivi d'engagement de développement de la formation (EDEC), conclu entre les Pouvoirs Publics et la profession.

La CPNEF peut prendre l'initiative d'engager toute étude relative à la formation ou la qualification professionnelle, en partenariat ou non avec la puissance publique.

La CPNEF définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation, du contrat ou de la période de professionnalisation et de l'intégration des salariés en situation de précarité, de la formation des tuteurs et des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté).

Les partenaires sociaux de la CPNEF décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Un comité paritaire issu de la CPNEF ou la CPNEF elle-même assurera le pilotage de l'observatoire.

La CPNEF crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et a une mission d'information et de communication à leur sujet. A ce titre, les référentiels feront l'objet d'une diffusion dans la branche.

En matière de professionnalisation :

Concernant le contrat de professionnalisation

La CPNEF pourra définir la nature des qualifications et les publics spécifiques pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

Concernant les périodes de professionnalisation :

La CPNEF détermine les objectifs de l'action de formation mise en œuvre pour les publics bénéficiaires d'une période de professionnalisation.

Elle détermine la liste des publics bénéficiaires prioritaires compte tenu des qualifications professionnelles accessibles au titre de la période de professionnalisation. Elle peut également définir les modalités de mise en œuvre des actions de formation effectuées lors de la période de professionnalisation.

En matière d'analyse prospective des emplois et de gestion des qualifications professionnelles et des compétences

La CPNEF pilote la mise en place de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En fonction de ces évolutions, la CPNEF pourra faire toutes propositions utiles relatives à l'adaptation ou la révision de la grille des qualifications, en accord avec la commission mixte de la branche.

Article 18.3.3

Missions complémentaires de la CPNEF

La CPNEF aura également pour mission de :

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 5 sur une même période de 30 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 nationale pour l'emploi et la formation professionnelle interviendra donc dans ce contexte.

Dans les organismes n'ayant pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle sera saisie des projets de licenciements susvisés (plus de 9 salariés ou 50 % de l'effectif, avec un minimum de cinq salariés sur une même période de 30 jours).

Sa saisine obligatoire sera préalable, la commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle devant se réunir dans un délai de 8 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 judiciaire.

Article 18.4

Affichage

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire nationale (CPN), 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. »

ART. 2

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.
Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension à direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

SECTION 9

Avenant : Adhésion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 17 janvier 2011.

Le syndicat national des personnels de la formation CGT (SNPF CGT), 24, rue de Paris, 93100 Montreuil, à la direction des relations du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,

ART.

En application de l'article L. 2261-3, nous vous notifions que le syndicat national des personnels de la formation (SNPF), organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application de la convention, adhère à la convention collective nationale des organismes de formation, idcc 1516, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants. Le numéro d'enregistrement de notre syndicat est : 93B 048 2010/183.
Nous vous remercions d'en prendre note.
Notre adhésion sera notifiée aux signataires de la convention.
Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Le secrétaire général.

SECTION 10

Avenant : Avenant du 15 juin 2015 relatif au CQP « Assistant de formation »

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le CQP « Assistant (e) de formation » est positionné au niveau D dans la grille de la convention collective nationale des organismes de formation.

ART. 2 Lors d'un recrutement pour un emploi dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Assistant(e) de formation », les candidats ayant le CQP « Assistant(e) de formation » sont situés, au moins, au niveau D de la grille de classification.

Le titulaire du CQP « Assistant(e) de formation », qui occupe de fait un emploi d'assistant(e) de formation dont les compétences sont celles définies dans le référentiel métier du CQP « Assistant(e) de formation », sera placé au moins au niveau D de la grille de classification.

Dans le cas où le titulaire du CQP n'occupe pas un emploi d'assistant(e) de formation, il bénéficiera d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste d'assistant(e) de formation.

ART. 3 Le CQP pourra être acquis :

– dans le cadre d'un parcours de développement des compétences (c'est-à-dire via une action de formation) ;

– ou dans le cadre d'une VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART. 3.1

ART. 3.1.1 Un repérage des acquis du candidat est réalisé au sein de l'entreprise par un professionnel du secteur (interne ou externe habilité par la CPEF) qui connaît le métier visé par le CQP.

Le professionnel du secteur interne ou externe mène un entretien avec le candidat et repère les compétences déjà acquises et les besoins en formation à l'aide du livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat (réservé au professionnel du secteur interne ou externe).

À partir de ce repérage, un parcours individualisé de développement de compétences est défini pour le candidat.

Le livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat est conservé par le candidat et sera remis au professionnel du secteur et à l'évaluateur externe lors de l'étape d'évaluation des compétences.

ART. 3.1.2 Le parcours de développement des compétences porte uniquement sur les compétences à acquérir par le candidat, définies, le cas échéant, à la suite du repérage des compétences acquises et des besoins en formation.

Il peut comporter des actions de formation suivies par le candidat au sein d'un organisme de formation et/ou des actions de développement des compétences en situation de travail.

Un nouvel arrivant dans le métier, n'ayant développé aucune compétence liée au CQP, sera formé pour l'ensemble des compétences du CQP.

Une mise en pratique des compétences en entreprise est nécessaire avant l'évaluation des compétences.

ART. 3.1.3 L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée en entreprise et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

Si certaines compétences ne sont pas acquises, le candidat peut compléter son parcours et être évalué lorsqu'il est prêt.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

ART. 3.1.4 Le jury vérifie la conformité de la démarche et des dossiers remis au regard du dispositif CQP.

Il décide de la délivrance totale ou partielle du CQP à partir de cette vérification.

Pour chacun des candidats salariés, le jury doit disposer :

– du « livret de repérage des compétences acquises et des besoins en formation du candidat » ;

– du « dossier de suivi et d'évaluation du candidat » ;

– de la fiche de décision du « guide du jury paritaire ».

Seuls les dossiers complets sont présentés au jury.

À partir de ces éléments, le jury est chargé de statuer sur la délivrance (totale ou partielle) ou la non-délivrance du CQP au candidat.

Le jury paritaire délivre le CQP si toutes les compétences sont validées.

En cas de validation partielle, le candidat garde le bénéfice des compétences validées durant 5 ans.

Le candidat peut poursuivre son parcours :

– soit en suivant une formation sur les compétences manquantes, au sein d'un organisme de formation ;

– soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

ART. 3.2 Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement à la VAE conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART. 3.2.1 Le candidat doit remplir la partie 2 du document « dossier de VAE » et l'adresser au secrétariat de la CPEF.

La demande de recevabilité est examinée et validée par le secrétariat de la CPEF. Si un avis favorable est rendu, le candidat renseigne la partie 3 du « dossier de VAE » sur les activités qu'il a réalisées (tableau des activités), pour chacune des compétences et peut être évalué.

ART. 3.2.2 L'évaluation des compétences porte sur l'ensemble des compétences du CQP.

L'évaluation des compétences est réalisée au sein d'une structure d'accueil possédant le plateau technique (en entreprise, organisme de formation...) et s'appuie sur l'expérience du candidat, à partir d'un dossier renseigné par le candidat, d'une observation et d'une analyse des situations professionnelles rencontrées.

Cette évaluation est réalisée par un professionnel du secteur et un évaluateur externe.

À la fin de l'évaluation des compétences, l'évaluateur externe transmet le dossier complété au jury paritaire de la CPEF pour validation.

ART. 3.2.3 Idem que la quatrième étape citée à l'article 3.1.4 ci-dessus.

ART. 4 Le financement du fonctionnement du dispositif CQP se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 5 Le dossier du CQP « Assistant(e) de formation » sera présenté à la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) pour inscription au RNCP.

Voir annexes :

– annexe I : référentiel d'activités et de compétences relatif au CQP « Assistant(e) de formation » ;

– annexe II : dossier de VAE relatif au CQP « Assistant(e) de formation » (non publiée).

ART.

Annexe I. CQP « Assistant(e) de formation »

Référentiel d'activités et de compétences

Description de la qualification

Le/la titulaire du CQP « Assistant(e) de formation » effectue le suivi administratif des formations proposées par l'organisme de formation qui l'emploie.

Il/elle réalise l'accueil des différents publics et le suivi des apprenants : accueil et information du public, inscription des participants, gestion et suivi du planning, mise à jour des dossiers des participants.

Il/elle assure la gestion logistique des formations dispensées : édition et recueil des documents pédagogiques, réservation de salles, mise à disposition du matériel nécessaire aux prestations de formation.

Il/elle travaille sous la responsabilité de sa hiérarchie (par exemple : responsable de formation, responsable administratif ou responsable de l'organisme de formation).

En fonction de la structure de l'organisme de formation, il/elle est en relation fonctionnelle avec :

- les différents services de l'organisme de formation (équipe pédagogique, équipe commerciale, comptabilité) ;

- les clients ;

- les apprenants ;

- les organismes financeurs et prescripteurs ;

- les entreprises.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- suivi administratif des prestations de formation ;

- suivi et accompagnement des apprenants ;

- élaboration, suivi, mise à jour et classement des dossiers concernant les formations et les apprenants ;

- suivi logistique des prestations de formation ;

- accueil, information et orientation de différents interlocuteurs (clients, organismes financeurs et prescripteurs, entreprises).

Exemples d'appellations du métier

Assistante pédagogique, secrétaire, secrétaire de formation, secrétaire administrative, assistante administrative, assistante commerciale.

Référentiel d'activités

L'ensemble des activités décrites se déroulent avant, pendant et après les prestations de formation selon la chronologie suivante :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0002/boc_20160002_0000_0009.pdf

Les professionnels en exercice mettent en œuvre tout ou partie de ces activités, en fonction de l'organisation et de la structure de l'organisme de formation.

1. Suivi administratif des prestations de formation :

- production des documents liés aux prestations de formation (bulletins d'inscription, contrats, conventions de formation, convocations, feuilles de présence, attestations de formation, certificats) ;

- réalisation, suivi et mise à jour des dossiers des personnes en formation ;

- saisie d'informations concernant les formations et les apprenants dans des bases de données et logiciels permettant d'assurer la gestion administrative et financière des formations ;

- suivi des apprenants (absences, évaluations) et identification des anomalies ;

- information de différents interlocuteurs en cas d'anomalies et traitement des anomalies ;

- réalisation de bilans des formations réalisées (reporting) ;

- vérification et édition des différents documents en aval de la prestation de formation ;

- classement et archivage des dossiers liés aux formations et aux apprenants.

2. Organisation et logistique des prestations de formation :

- mise en place de la logistique des jurys (par exemple : préparation des salles, du matériel et des documents associés) ;

- alerte en cas d'aléas (par exemple : absence de formateurs, indisponibilité des salles de formation ou de matériel) et suivi de la résolution de l'incident ;

- suivi et mise à jour de procédures liées à l'organisation administrative des prestations de formation.

3. Gestion et coordination des informations liées aux prestations de formation :

- traitement du courrier et des mails ;

- recherche d'informations (données financières, réglementaires, administratives, pédagogiques) concernant les formations et les apprenants ;

- diffusion et transmission des informations aux clients, à l'équipe pédagogique, aux services supports (reporting) ;

- renseignement et mise à jour des fichiers clients.

4. Production de documents :

- rédaction de courriers, de mails ;

- production de comptes rendus, de rapports d'activité, de tableaux de bord ;

- production de devis de formation ;

- collecte d'informations et constitution de dossiers (par exemple : réponse à des appels d'offres, certification, renouvellement d'agrément).

5. Accueil et information des différents interlocuteurs :

- accueil des différents publics (apprenants, clients, financeurs, prescripteurs, entreprises) en face à face et à distance (par exemple : téléphone, mail) ;

- information des interlocuteurs externes (apprenants, clients, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises) concernant les formations (par exemple : offres de formation, modes de financement) et des interlocuteurs internes ;

- envoi de documents concernant les prestations de formation (par exemple : programme de formation, catalogue, documents de présentation des formations).

6. Suivi des apprenants :

- accueil des apprenants ;

- suivi et accompagnement « au quotidien » des apprenants ;

- information des apprenants ;

- identification des problèmes et difficultés rencontrés par les apprenants ;

- traitement des difficultés rencontrées par les apprenants (par exemple : transmission d'information aux interlocuteurs concernés).

Référentiel de compétences

Les éléments de compétence en gras sont les éléments permettant de valider le CCS-RC (certificat de compétence services relation client)

Compétence 1. Traiter les informations permettant le suivi administratif des prestations de formation

1. Identifier les acteurs clés internes et externes en lien avec les prestations de formation et leur rôle ;

2. Rechercher les informations sur les prestations de formation ;

3. Réaliser, suivre et mettre à jour les dossiers des apprenants et les dossiers concernant les prestations de formation ;

4. Saisir des informations concernant les prestations de formation et les apprenants dans des bases de données et logiciels adaptés ;

5. Identifier les écarts et mettre en œuvre les mesures appropriées (par exemple : informations des interlocuteurs appropriés, proposition de solutions, traitement des anomalies) ;

6. Réaliser les bilans des formations ;

7. Vérifier la conformité des documents de fin de prestation de formation et les éditer ;

8. Classer et archiver les dossiers liés aux formations et aux apprenants selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise.

Compétence 2. Organiser son activité et la logistique des prestations de formation

1. S'organiser afin de réaliser l'ensemble de ses activités en fonction des besoins et des priorités de ses interlocuteurs (clients, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises et apprenants) ;

2. Effectuer les réservations des différents moyens nécessaires à la réalisation de la prestation de formation (par exemple : salle, matériel, logiciel, documents) ;

3. Préparer les documents nécessaires aux prestations de formation, aux évaluations et aux jurys ;

4. Vérifier le planning des formations, la disponibilité des moyens nécessaires aux prestations de formation et la présence des apprenants et des formateurs ;

5. Suivre la réalisation des évaluations, recueillir les résultats des évaluations et effectuer les relances des formateurs en cas de retard ;

6. S'assurer de la qualité de la prestation réalisée ;

7. Identifier les points d'amélioration de la réalisation de la prestation à son niveau d'activité.

Compétence 3. Accueillir, informer et réaliser le suivi de différents interlocuteurs (clients, apprenants, organismes financeurs, prescripteurs, entreprises)

1. Établir un contact efficace et adapté à différents interlocuteurs ;

2. Conduire des échanges avec différents interlocuteurs en créant des conditions favorables à l'entrée en contact et à l'échange (intérêt, écoute, reformulation) ;

3. Conduire un questionnement adapté et efficace afin de repérer le profil et le besoin de l'interlocuteur ;

4. Apporter une réponse ou solution adaptée aux besoins de l'interlocuteur ;

5. Répondre aux objections de l'interlocuteur ;

6. Accompagner et suivre les apprenants lors des prestations de formations ;

7. Articuler plusieurs situations d'échanges simultanées avec différents interlocuteurs (par exemple au téléphone et en face à face) ;

8. Conclure les échanges ;

9. Gérer les besoins de communication de son interlocuteur, les réclamations et les remarques durant la réalisation de la prestation ;

10. Adopter, en toutes circonstances, une attitude professionnelle et une présentation en cohérence avec l'image de l'entreprise ;

11. Évaluer et améliorer les conditions d'accueil, d'information et de suivi à son niveau d'activité.

Compétence 4. Traiter les aléas et les situations difficiles

1. Identifier tout aléa lié aux prestations de formation et mettre en œuvre les mesures adaptées (par exemple : alerte, vérification de la résolution de l'incident, traitement de l'aléa) ;

2. Identifier les problèmes et difficultés rencontrés par les apprenants ;

3. Analyser les situations difficiles et l'impact pour les différents interlocuteurs et pour l'entreprise ;

4. Gérer les situations de tension avec différents interlocuteurs dans son champ d'activité ;

5. Conclure efficacement une situation difficile.

Compétence 5. Rédiger des documents professionnels

1. Rechercher et collecter des informations (par exemple : données financières, réglementaires, administratives, pédagogiques) auprès des interlocuteurs pertinents ;

2. Traiter et organiser l'information de manière structurée pour produire des documents conformes aux exigences liées aux prestations de formation ;

3. Traiter les données chiffrées en utilisant les logiciels adaptés pour produire les documents en lien avec les prestations de formation ;

4. Mettre en forme des documents de manière adaptée à différents types d'utilisation (par exemple : courrier, devis, document de présentation de formation, réponse à des appels d'offres) ;

5. Rédiger des documents conformes aux exigences liées aux prestations de formation (par exemple : courriers, mails, devis) ;

6. Rédiger tout ou partie de documents administratifs (par exemple : compte rendu, bilan, note de synthèse, rapport d'activité, support de communication, procédure) conformes aux exigences liées aux prestations de formation.

Compétence 6. Coordonner des informations liées aux prestations de formation

1. Traiter le courrier en veillant à la confidentialité et au degré d'importance et d'urgence des informations ;

2. Identifier les informations pertinentes pour assurer la relation client ;

3. Rechercher les informations nécessaires à la gestion des prestations de formation auprès des interlocuteurs pertinents dans les délais requis ;

4. Transmettre des informations à différents acteurs internes et externes selon les règles et procédures en vigueur dans l'entreprise en utilisant le vocabulaire adapté ;

5. Enregistrer les données en lien avec les différents interlocuteurs de l'entreprise ;

6. Mettre à jour les informations régulièrement en utilisant les systèmes informatisés adaptés ;

7. Classer et archiver des documents de l'entreprise ;

8. Communiquer avec les membres de l'équipe et de l'entreprise en prenant en compte leurs demandes, leurs contraintes et les informations qu'ils apportent.

ART.

Depuis la signature de la convention collective en 1988, les transformations technologiques et organisationnelles ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques et des attentes des demandeurs de formation font que les emplois dans les organismes de formation et les qualités requises pour les exercer se trouvent aujourd'hui profondément modifiés.

Conscients des enjeux de la qualification professionnelle au sein des organismes, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de développer, sous l'égide de la CPEF, une politique de certification et de reconnaissance des compétences acquises, à travers notamment la création et la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont décidé de mettre en place un certificat de qualification professionnelle « Assistant (e) de formation ».

La création de ce CQP s'est avérée nécessaire pour les raisons suivantes :

– l'assistant (e) de formation constitue un poste incontournable dans le bon fonctionnement d'un organisme de formation. On constate même une nette prédominance des métiers liés à l'administratif parmi les métiers non formateurs des organismes de formation (voir le 5.1 de l'étude sur le personnel non formateur de 2013 du CPPO). Dans cette étude, ce métier est intégré dans la famille des « métiers non formateurs prioritaires ». À ce titre, la mise en place d'un CQP répond à un souci de valoriser ce métier ;

– les réformes fréquentes et successives dans le domaine de la formation professionnelle continue accroissent les exigences d'ordre administratif et réglementaire auxquelles l'assistant(e) de formation est confronté(e) (cf. étude sur le personnel non formateur de 2013 du CPPO) :

– la multiplication des pièces justificatives relatives à la mise en œuvre de l'action de formation, qui conditionnent le paiement ;

– le suivi des stagiaires sortis de formation : les financeurs publics, dans une logique d'efficience, exigent un suivi détaillé des stagiaires sortis de formation afin de pouvoir mesurer de manière précise l'impact des formations suivies, notamment au niveau du retour à l'emploi ;

– une facturation qui se fait de plus individu par individu ;

– la complexité du FSE (fonds social européen) et du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), avec un accroissement des exigences en matière de traçabilité.

– la mise en œuvre de services publics régionaux de formation (SPRF), avec des exigences des financeurs en termes de facturation et de justification des coûts de formation mis en œuvre ;

– la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 valorise la capacité des prestataires à dispenser une formation de qualité ;

– les partenaires sociaux de la branche ont également déploré la rareté des formations consacrées à ce métier.

Sont annexés au présent accord les documents suivants :

– le référentiel d'activités et de compétences relatif au CQP « Assistant(e) de formation » ;

– dans le cadre d'un parcours via la validation des acquis de l'expérience (VAE) : le dossier de VAE (non publié).

SECTION 11

Avenant : Accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 4

Le salarié peut décider d'étendre le bénéfice des garanties à ses ayants droit en souscrivant de sa propre initiative une extension de couverture auprès de l'organisme assureur dans les conditions prévues par le protocole technique. La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droit, ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures, est exclusivement à la charge du salarié.

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent article, sont considérés comme ayants droit :

Le conjoint du salarié, ce vocable étant utilisé pour désigner :
- le conjoint : l'époux (se) du salarié, non divorcé (e) ou non séparé (e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil , depuis au moins 2 ans ou sans condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Les enfants du salarié, ce vocable étant utilisé pour désigner :
- les enfants du salarié légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint (partenaire ou concubin) ou qu'ils l'aient eu jusqu'à leur majorité, âgés :
-- de moins de 21 ans ;
-- ou de moins de 28 ans s'ils poursuivent leurs études dans l'enseignement secondaire ou supérieur (y compris formation en alternance tels que contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage). À ce titre, ils doivent être inscrits à un régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général ou être inscrits à Pôle emploi comme primo-demandeur d'emploi ;
-- quel que soit leur âge s'ils perçoivent une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés.

ART. 6

6.1. Portabilité

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs au sein du même organisme de formation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4. L'ancien salarié fournit à l'organisme assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que son organisme assureur en fera la demande. La cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des garanties fait cesser le maintien. L'ancien salarié est donc tenu d'informer l'organisme assureur de tout changement dans sa situation ; en tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date de reprise d'un autre emploi.

5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

6.2. Article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin »

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture est maintenue par l'organisme assureur dans le cadre d'une adhésion individuelle au profit des anciens salariés bénéficiaires :
- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- d'une pension de retraite ;
- d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi,
sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande à l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité.

Le tarif applicable aux personnes visées par le présent article ne peut être supérieur de plus de 50 % au tarif applicable aux salariés. L'organisme assureur justifie que le tarif appliqué à ces personnes n'excède pas la réalité du risque de cette population.

La cotisation est intégralement à la charge de l'ancien salarié.

ART. 1er

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de remboursement de frais de santé au plan national généralisé à tous les personnels des organismes de formation.

Il s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (idcc 1516) y compris aux employeurs qui ont décidé d'appliquer volontairement la CNOF.

ART. 3

3.1. Le régime est obligatoire sous réserve des facultés de dispenses d'adhésion prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et rappelées à titre informatif en annexe au présent accord.(1)

3.2. La demande de dispense du salarié comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, et notamment du fait qu'en ne cotisant pas au régime il ne bénéficiera pas :
- des garanties du présent régime de frais de santé ;
- du financement patronal, de l'avantage attaché à ce financement et de la neutralité fiscale de sa propre cotisation ;
- de la portabilité de la couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation ne pouvant dépasser plus de 50 % celle applicable aux actifs, en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période de portabilité.

3.3. Les salariés doivent formuler leur demande de dispense par écrit auprès de leur employeur, accompagnée des justificatifs nécessaires, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel.

3.4. En cas de changement de situation (familiale, professionnelle...) justifiant une dispense d'affiliation, les salariés doivent impérativement adresser à leur employeur leur demande accompagnée des pièces justificatives avant le 30 juin pour une date d'effet au 1er juillet suivant ou avant le 31 décembre pour une date d'effet au 1er janvier suivant.

3.5. Les salariés doivent produire, tous les ans avant le 31 décembre, un document justifiant de la couverture dont ils bénéficient par ailleurs en matière de remboursements de frais de santé répondant aux conditions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et informer leur employeur de tout changement de situation justifiant leur affiliation au régime.

3.6. En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus cotisent obligatoirement au régime sans possibilité de radiation à effet rétroactif :
- s'ils ne formulent pas leur demande de dispense d'affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale dans leur rédaction issue de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et son décret d'application du 30 décembre 2015.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

ART. 2

2.1. Le régime minimum obligatoire de remboursement de frais de santé a un caractère collectif, général et impersonnel. Il s'applique à tous les salariés des organismes de formation, dès le premier jour de leur contrat de travail, sauf dispenses sollicitées autorisées.

2.2. La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail : à durée indéterminée, à durée déterminée ou intermittent. Les intervenants mentionnés à l'article 1er de la convention collective nationale des organismes de formation étant exclus de son champ d'application le sont aussi du régime de remboursement complémentaire de frais de santé.

2.3. Bénéficient du régime tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité, paternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de frais de santé.

2.4. Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient du régime pendant les périodes non travaillées. Les cotisations salariales et patronales sont dues dans les mêmes conditions que pendant les périodes travaillées. À cet effet, l'employeur peut précompter les cotisations dues au titre des périodes non travaillées sur la rémunération des périodes travaillées. En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail entraînant la suspension ou la cessation du bénéfice du régime, le salarié est remboursé de l'éventuel trop-versé.

2.5. Dans l'attente de la publication de la loi de financement de la sécurité sociale et de ses textes d'application, les salariés en contrat de courte durée ou à temps très partiel ont accès aux garanties collectives et obligatoires mises en place dans l'entreprise.

2.6. Les salariés exerçant dans les communautés, départements et régions d'outre-mer, bénéficient du présent régime pour autant qu'ils relèvent du régime obligatoire de la sécurité sociale française.

2.7. Les mandataires sociaux relevant du régime général de la sécurité sociale peuvent bénéficier du présent régime sur décision de l'organe de direction de l'organisme de formation.

ART. 13

La commission paritaire de prévoyance et de santé instaurée par la convention collective a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de frais de santé institué par le présent accord, notamment :
- l'application et l'interprétation du texte de l'accord ;
- l'examen des litiges résultant de cette application ;
- la conciliation ;
- l'examen des bilans annuels et comptes de résultats des organismes assureurs recommandés ;
- le contrôle des opérations administratives et financières des organismes assureurs recommandés ;
- les propositions d'ajustement et d'amélioration des dispositions de l'accord ;
- le suivi de la gestion du fonds de solidarité géré par les organismes assureurs recommandés ;
- le suivi de la mise en conformité des contrats existants.

La CPPS est saisie quand une saisine de la CPIV (commission paritaire d'interprétation) intervient sur la santé et la prévoyance afin que la CPPS donne un avis en tant que créatrice de l'accord et gestionnaire du régime.

ART. 11

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que l'adhésion à l'un des organismes recommandés par la branche permet, d'une part, de mettre en œuvre une mutualisation entre tout ou partie des entreprises de la branche et, d'autre part, de bénéficier d'une meilleure prise en compte des spécificités du secteur professionnel ainsi que des services associés à cette mutualisation (action sociale, réseaux de soins, actions de prévention santé...). Pour autant, le choix de l'organisme assureur reste libre.

Les organismes de formation ayant choisi pour l'application du présent accord un autre organisme assureur que ceux recommandés doivent respecter intégralement et sans exception le dispositif conventionnel pour les garanties obligatoires (niveau 1), sans condition d'ancienneté et selon les dispenses d'affiliation rappelées à l'article 3.

De plus, le fonds de solidarité de la branche ne sera pas accessible aux salariés des entreprises n'ayant pas choisi un assureur recommandé. Le contrat d'assurance mettra en œuvre les garanties présentant un degré élevé de solidarité définies à l'article 9, et, à cet effet, le contrat d'assurance devra expressément faire référence au présent accord.

ART. 12

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'organisme de formation employeur remet à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de remboursement de frais de santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur.

Les salariés sont informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes modifications de leurs droits et obligations.

ART. 14

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être modifié ou complété à tout moment par voie d'avenant. Toute demande de révision de l'une ou plusieurs des organisations signataires doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande. (3)

Chacune des organisations signataires a la possibilité de dénoncer le présent accord à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne peut porter que sur l'ensemble de l'accord, à l'exception de l'article 10 relatif aux organismes assureurs recommandés et de l'annexe II relative aux cotisations des organismes assureurs recommandés, qui peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle. Les dispositions dénoncées resteront en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'interprétation selon laquelle les entreprises qui n'adhèrent pas à (ou aux) organisme (s) recommandé (s) n'ont pas à financer le fonds de solidarité de la branche dont les prestations sont accessibles aux salariés des seules entreprises ayant choisi un assureur recommandé, étant entendu que les entreprises n'adhérant pas à un organisme recommandé sont tenues d'affecter 2 % des primes qu'elles versent au financement des prestations relevant du haut degré de solidarité.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

ART. 15

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2016 pour les entreprises adhérentes au syndicat patronal signataire.

Dans les autres cas, il est applicable à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension. Néanmoins, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont invitées à en faire application dès le 1er janvier 2016, dans le cadre de la généralisation de la couverture santé à l'ensemble des salariés.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail , il ne peut être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord. Pour apprécier la notion de garanties au moins égales, la comparaison se fait sur l'ensemble des dispositions du présent accord (affiliation des salariés dès le premier jour de travail, application des cas de dispenses d'affiliation, financement...). Pour les prestations, la comparaison se fait sur chaque type de remboursement (ligne par ligne) de la couverture minimale de la branche (niveau 1).

Ainsi, doivent notamment être respectés :
- la répartition des cotisations appelées au titre de l'article 8 du présent accord « Financement » ;
- la cotisation patronale minimale définie à l'article 8 ;
- le niveau des garanties de la couverture obligatoire de « niveau 1 » défini dans l'annexe I ;
- l'accès à la couverture frais de santé sans condition d'ancienneté.

Les entreprises disposant à la date de signature du présent accord d'une couverture collective et obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé dont les garanties sont inférieures à la couverture minimale de la branche disposent d'un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Dans le respect des obligations légales et réglementaires en vigueur, les entreprises disposant à la date de signature du présent accord d'une couverture collective et obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé dont les garanties sont supérieures au niveau 1 qui constitue la couverture minimale disposent de 24 mois à compter du 1er janvier 2016, date d'entrée en vigueur du présent accord, pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

ART. 16

Les dispositions du présent accord ont été adoptées dans un cadre législatif et réglementaire en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront révisées sans délai, en tout ou partie, en cas de modification ou d'évolution des textes législatifs ou réglementaires.

ART. 17

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

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, il a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Il est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget.

ART. 10

10.1. Les signataires du présent accord sont soucieux de favoriser la mutualisation des risques au niveau de la branche afin notamment de pallier les difficultés susceptibles d'être rencontrées par certains organismes de formation lors de la mise en place d'une couverture complémentaire, de garantir l'égal accès aux garanties collectives, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé et d'uniformiser en conséquence les conditions d'emploi des salariés et les conditions de concurrence entre organismes de formation ainsi que pour permettre la mise en œuvre d'une solidarité professionnelle.

À cet effet, les signataires du présent accord ont fait le choix de recommander les quatre organismes assureurs ci-dessous pour la mise en œuvre du régime frais de santé obligatoire :
– AG2R prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est 14-16, boulevard Malesherbes, 75014 Paris ;
– APICIL prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
– Harmonie mutuelle, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, dont le siège social est 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
– Malakoff Humanis prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Chaque organisme recommandé propose un contrat conforme aux dispositions du présent accord. La souscription de ce contrat par les entreprises auprès de ces organismes permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises, ainsi que l'accès au fonds de solidarité de la branche dans le cadre du DES.

Les résultats techniques et financiers sont mutualisés entre ces organismes recommandés dans le cadre d'une co-assurance. À cet effet, un protocole technique et financier est conclu avec les organismes assureurs co-recommandés et l'un des organismes co-recommandés est choisi pour la durée de la recommandation pour effectuer l'apérition technique.

10.2. La mise en œuvre du degré élevé de solidarité est mutualisée pour l'ensemble des entreprises adhérant à l'un des organismes assureurs recommandés. À cet effet, un fonds de solidarité unique géré par l'OCIRP se voit affecter la part de cotisation fixée à l'article 9 et à partir duquel sont financées les mesures de solidarité pour les salariés des entreprises adhérentes.

10.3. Les annexes faisant partie du présent accord précisent les garanties et cotisations du régime conventionnel : couverture minimum obligatoire (niveau 1) et des niveaux de couverture améliorés (niveaux 2 et 3) définis par le présent accord en cas d'adhésion à l'un des organismes assureurs recommandés.

10.4. Le choix des organismes assureurs recommandés est réexaminé par la commission paritaire au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans à compter de l'accord ou avenant ayant procédé à la recommandation des organismes assureurs et en tout état de cause, au moins 3 mois avant la date d'échéance annuelle.

10.5. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, les organismes recommandés présentent un rapport annuel portant sur les années écoulées depuis la prise d'effet de la recommandation et sur les perspectives d'évolution du régime (nombre d'organismes de formation adhérents, nombre de salariés affiliés, évolution des cotisations, des prestations, la sinistralité, les effets de la portabilité, la mise en œuvre des droits non contributifs ...).

ART. 8

Financement

8.1. Le financement des garanties collectives à adhésion obligatoire est assuré par une cotisation d'au moins la moitié à la charge de l'employeur. Le financement des garanties collectives à adhésion facultatives est, par principe, à la charge du salarié.

Financement niveau 1

8.2. La participation de l'employeur au financement des garanties rendues obligatoires par le présent accord s'élève au minimum à 0,57 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,30 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.3. La participation du salarié pour la stricte application des garanties minimales rendues obligatoires par le présent accord (niveau 1) ne peut excéder 0,57 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,30 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque les garanties rendues obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 1 du présent accord.

Financement niveau 2

8.4. Si l'employeur souhaite mettre en œuvre le niveau 2 à titre obligatoire, la participation de l'employeur au financement des garanties s'élève au minimum à 0,635 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,35 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.5. La participation du salarié pour la stricte application des garanties du niveau 2 ne peut excéder 0,635 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,35 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque les garanties rendues obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 2 du présent accord.

Financement niveau 3

8.6. Si l'employeur souhaite mettre en œuvre le niveau 3 à titre obligatoire, la participation de l'employeur au financement des garanties s'élève au minimum à 0,705 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 0,36 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

8.7. La participation du salarié pour la stricte application des garanties du niveau 3 ne peut excéder 0,705 % PMSS pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et 0,36 % PMSS pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque les garanties rendues obligatoires dans l'entreprise sont supérieures à celles du niveau 3 du présent accord.

8.8. Conformément aux dispositions de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale, les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé des bénéficiaires du régime.

ART. 7

7.1. Garanties conventionnelles minimales obligatoires : « niveau 1 »

Les prestations garanties figurent en annexe du présent accord. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de leur prise d'effet. Les garanties définies par le présent accord répondent aux critères des contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les garanties seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes par accord entre les partenaires sociaux et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet requise par la réglementation. Chaque bénéficiaire est tenu de respecter les conditions de prise en charge définies par le contrat d'assurance et rappelées dans la notice d'information sous peine de refus de couverture (notamment en ce qui concerne les obligations déclaratives, la transmission des documents justificatifs ...).

7.2. Amélioration des garanties de « niveau 2 » et « niveau 3 » au libre choix de l'entreprise : à adhésion facultative ou obligatoire du salarié

Les employeurs peuvent décider de mettre en place dans leur entreprise les garanties de « niveau 2 » et/ou de « niveau 3 », qui figurent en annexe. Dans ce cas, les garanties revêtent au choix de l'entreprise :
– soit un caractère collectif et obligatoire mis en œuvre dans les conditions prévues par le présent accord. Ainsi, et notamment, l'adhésion de tous les salariés est obligatoire, dès le premier jour du travail, sous réserve des dispenses autorisées par le présent accord. La cotisation est prise en charge dans les conditions prévues au présent accord, et notamment à l'article 8 ;
– soit, un caractère collectif et facultatif. *Dans ce cadre, le salarié est libre d'adhérer ou non au niveau d'amélioration souscrit par l'entreprise.* (1)

(1) La 2e phrase du 3e alinéa de l'article 7.2 est étendue sous réserve du respect des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, s'agissant des dispenses d'affiliation au régime collectif de frais de santé.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 5

5.1. Le droit aux garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail sauf dispositions spécifiques pour les salariés en contrat à durée indéterminée intermittent CDII (cf. article 2.4). En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période. La garantie reprend effet dès la reprise de travail par l'intéressé.

5.2. Toutefois, l'adhésion des salariés, y compris leurs ayants droit le cas échéant, est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (et notamment en cas de maladie, maternité ou accident), dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :
– d'un maintien de salaire total ou partiel ;
– d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...) ;
– d'une rente d'invalidité au titre du régime de prévoyance.

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation.

5.3. Dans les cas où il y a suspension du droit à garanties, le salarié peut demander, à titre individuel, à l'organisme assureur, de continuer à bénéficier du régime de remboursement de frais de soins de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme.

ART. 9

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :
– soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;
– soit, au « fonds de solidarité » des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.

Les partenaires sociaux décident :
– le versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation santé pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant ;
– du versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale ;
– de la prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de 2e avis médical dans la limite des frais réels, plafonnée à 300 € pour une affection de longue durée défini à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale. Pour bénéficier de cette prise en charge, le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal doit être inférieur ou égal à 21 000 €.
– de l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

Pour les entreprises qui ont souscrit un contrat d'assurance avec un assureur recommandé par la branche, ces prestations à caractère non directement contributif sont prises en charge dans la limite des fonds disponibles.

Les entreprises non adhérentes au régime conventionnel auprès de l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de s'assurer que leur contrat collectif prévoit les prestations présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des cotisations servent bien au financement de ces prestations à caractère non directement contributif.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés par la branche auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2022 et de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 24 avril 2018.
(Arrêté du 10 juillet 2023 - art. 1)

ART. 10

10.1. Les signataires du présent accord sont soucieux de favoriser la mutualisation des risques au niveau de la branche afin notamment de pallier les difficultés susceptibles d'être rencontrées par certains organismes de formation lors de la mise en place d'une couverture complémentaire, de garantir l'égal accès aux garanties collectives, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé et d'uniformiser en conséquence les conditions d'emploi des salariés et les conditions de concurrence entre organismes de formation ainsi que pour permettre la mise en œuvre d'une solidarité professionnelle.

À cet effet, les signataires du présent accord ont fait le choix de recommander les quatre organismes assureurs ci-dessous pour la mise en œuvre du régime frais de santé obligatoire :
– AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;
– APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 51, boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 Lyon ;
– Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
– Harmonie mutuelle, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, dont le siège social est 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Chaque organisme recommandé propose un contrat conforme aux dispositions du présent accord. La souscription de ce contrat par les entreprises auprès de ces organismes permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par application d'un montant de cotisation unique à l'ensemble des entreprises, ainsi que l'accès au fonds de solidarité instauré par la branche.

10.2. La mise en œuvre du degré élevé de solidarité est mutualisée pour l'ensemble des entreprises adhérant à l'un des organismes assureurs recommandés. À cet effet, un fonds de solidarité unique est géré conjointement par les organismes assureurs recommandés, sur lequel est affectée la part de cotisation fixée à l'article 9 et à partir duquel sont financées les mesures de solidarité pour les salariés des entreprises adhérentes.

10.3. Les annexes faisant partie du présent accord précisent les garanties et cotisations du régime conventionnel obligatoire (niveau 1) et des niveaux de couverture améliorés (niveaux 2 et 3) définis par le présent accord. Les entreprises n'adhérant pas à un des organismes recommandés doivent proposer des niveaux de couvertures au moins équivalentes aux niveaux ci-dessus.

10.4. Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Les partenaires sociaux se réuniront, au plus tard dans les 12 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans à compter du 1er janvier 2026 (soit au plus tard le 1er janvier 2030).

10.5. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, les organismes recommandés présentent un rapport, sur les années écoulées depuis la prise d'effet de la recommandation et sur les perspectives d'évolution du régime (nombre d'organismes adhérents, nombre de salariés affiliés, évolution des cotisations, des prestations, la sinistralité, les effets de la portabilité, la mise en œuvre des droits non contributifs…).

ART. 7

7.1 Garanties conventionnelles minimales obligatoires " niveau 1 "

Les prestations garanties figurent en annexe I du présent accord.

Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de leur prise d'effet. Les garanties définies par le présent accord répondent aux critères des contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les garanties seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes par accord entre les signataires et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet requise par la réglementation.

7.2 Amélioration des garanties de " niveau 2 " et " niveau 3 " : à adhésion obligatoire ou facultative du salarié

Les garanties de " niveau 2 " et/ ou de " niveau 3 ", qui figurent en annexe I du présent accord revêtent au choix de l'entreprise :
– soit un caractère collectif et obligatoire mis en œuvre dans les conditions prévues par le présent accord. Ainsi, et notamment, l'adhésion de tous les salariés est obligatoire, dès le premier jour du travail, sous réserve des dispenses prévues par l'article 3 du présent accord. La cotisation est prise en charge dans les conditions prévues au présent accord, et notamment à l'article 8.2 ;
– soit, un caractère collectif et facultatif. Dans ce cadre, le salarié est libre d'adhérer ou non au niveau d'amélioration supérieur à celui choisi par l'employeur, que ce soit le " niveau 2 " ou le " niveau 3 ".

Quel que soit le choix réalisé par l'entreprise, le salarié pourra donc se couvrir à titre facultatif au niveau d'amélioration supérieur.

ART. 8

8.1 Structures de cotisation

Pour la mise en œuvre du niveau de couverture obligatoire dans son entreprise (niveau 1 ou 2 ou 3 selon le choix opéré), l'employeur dispose d'un choix entre l'une des deux structures de cotisation, qu'il appliquera à l'ensemble de son personnel :
– structure salarié obligatoire/ conjoint facultatif/ enfant facultatif ;
– structure isolé/ famille obligatoire.

Si l'employeur fait le choix de la structure " isolé/ famille obligatoire " :
– le salarié disposant d'un ou plusieurs ayant (s) droit non couvert par ailleurs s'acquitte de la cotisation " famille obligatoire " ;
– le salarié ne disposant d'aucun ayant-droit, ou dont le ou les ayant (s) droit sont couverts par un autre régime s'acquitte de la cotisation " isolé ".
En vue de faire jouer la dispense prévue à l'article D. 911-3 du code de la sécurité sociale et de s'acquitter d'une cotisation " isolé ", le salarié ayant un ou plusieurs ayants droit est tenu de présenter une attestation sur l'honneur à l'employeur.

Pour la mise en œuvre du niveau de couverture optionnelle facultative dans son entreprise en complément du niveau de couverture obligatoire, pour atteindre le niveau 2 ou 3 (l'entreprise ayant souscrit le niveau 3 à titre obligatoire ne dispose pas de couverture optionnelle facultative) le salarié dispose de la faculté d'adhérer à ce niveau de couverture optionnel via les structures suivantes :
– structure salarié/ conjoint/ enfant, lorsque l'entreprise a fait le choix de la structure " salarié obligatoire/ conjoint facultatif/ enfant facultatif " pour le niveau de couverture obligatoire ;
– structure isolé/ famille, lorsque l'entreprise a fait le choix de la structure " isolé/ famille obligatoire " pour le niveau de couverture obligatoire.

8.2 Financement

Le financement des garanties collectives à adhésion obligatoire est assuré par une cotisation d'au moins la moitié à la charge de l'employeur, le reliquat étant à la charge du salarié. Le financement des garanties collectives à adhésion facultatives est, par principe, à la charge du salarié.

• Si l'employeur retient la structure " salarié obligatoire/ conjoint facultatif/ enfant facultatif ", il devra s'acquitter d'au moins la moitié de la cotisation " salarié obligatoire ".

• Si l'employeur retient la structure " isolé/ famille obligatoire ", il devra s'acquitter d'au moins la moitié de la cotisation " isolé " si le salarié adhère en isolé et d'au moins la moitié de la cotisation " famille obligatoire " si le salarié adhère en famille.

La cotisation de référence pour le calcul de la prise en charge de l'employeur est celle correspondant au niveau de garanties mis en place à titre obligatoire dans l'entreprise.

ART.

En application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations liées par la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 ont engagé une négociation afin de permettre à tous les salariés des organismes privés de formation d'accéder à une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Conformément à l'article 1er de cette loi, la négociation a porté sur :
– le contenu des garanties et sur leur niveau ;
– la répartition de la charge des cotisations entre employeurs et salariés ;
– les modalités de choix d'un organisme assureur ;
– le financement d'un objectif de solidarité ;
– les possibilités de dispense d'affiliation à l'initiative du salarié.

À l'issue des discussions, les organisations représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives de la profession ont conclu le présent accord. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

ART.

Le détail des garanties en vigueur est repris ci-après. Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris des prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :
BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.
DPTM (Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-CO.
OPTAM : Option pratique tarifaire maîtrisée.
OPTAM-CO : Option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique.
€ : Euro.
FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire.
HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale.
RSS : Remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.
SS : sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230005 _ 0000 _ 0009. pdf/ BOCC

ART.

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2026 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.
DPTM (Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-ACO.
OPTAM : Option pratique tarifaire maîtrisée.
OPTAM-ACO : Option pratique tarifaire maîtrisée – anesthésie-chirurgie-obstétrique.
€ : Euro.
FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire.
HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
PLV : Prix limites de vente fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale.
RSS : Remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.
SS : Sécurité sociale ».

Garanties du régime conventionnel

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 63 à 68**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20250050 _ 0000 _ 0007. pdf/ BOCC

Grille optique " verres de classe B "

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 69**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20250050 _ 0000 _ 0007. pdf/ BOCC

ART.

Cotisations du régime conventionnel

Tableaux des cotisations applicables au 1er avril 2025

	Socle obligatoire		Option facultative		Option facultative	
	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,33 % PMSS	0,70 % PMSS	0,18 % PMSS	0,14 % PMSS	0,39 % PMSS	0,23 % PMSS
Adulte facultatif	1,43 % PMSS	0,76 % PMSS	0,23 % PMSS	0,21 % PMSS	0,46 % PMSS	0,38 % PMSS
Enfant facultatif	0,82 % PMSS	0,38 % PMSS	0,07 % PMSS	0,11 % PMSS	0,11 % PMSS	0,15 % PMSS

	Base obligatoire		Option facultative	
	Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,47 % PMSS	0,82 % PMSS	0,20 % PMSS	0,09 % PMSS
Adulte facultatif	1,62 % PMSS	0,93 % PMSS	0,17 % PMSS	0,17 % PMSS
Enfant facultatif	0,87 % PMSS	0,48 % PMSS	0,03 % PMSS	0,02 % PMSS

	Base obligatoire	
	Niveau 3	
	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,64 % PMSS	0,84 % PMSS
Adulte facultatif	1,77 % PMSS	1,07 % PMSS
Enfant facultatif	0,88 % PMSS	0,49 % PMSS

Il est rappelé que l'accord cadre prévoit une gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant.

ART.

Cotisations du régime conventionnel

Tableaux des cotisations applicables au 1er janvier 2026.

À compter du 1er janvier 2026 – cotisations des salariés actifs – structure salarié obligatoire ou facultative/ conjoint facultatif/ enfant facultatif.

	Socle obligatoire		Option facultative		Option facultative	
	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,49 % PMSS	0,82 % PMSS	0,46 % PMSS	0,39 % PMSS	0,95 % PMSS	0,81 % PMSS
Adulte facultatif	1,64 % PMSS	0,90 % PMSS	0,51 % PMSS	0,43 % PMSS	1,05 % PMSS	0,89 % PMSS
Enfant facultatif	0,90 % PMSS	0,49 % PMSS	0,28 % PMSS	0,24 % PMSS	0,57 % PMSS	0,49 % PMSS

	Base obligatoire		Option facultative	
	Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,85 % PMSS	1,13 % PMSS	0,49 % PMSS	042 % PMSS
Adulte facultatif	2,04 % PMSS	1,24 % PMSS	0,54 % PMSS	0,46 % PMSS
Enfant facultatif	1,11 % PMSS	0,68 % PMSS	0,29 % PMSS	0,25 % PMSS

	Base obligatoire	
	Niveau 3	
	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	2,22 % PMSS	1,43 % PMSS
Adulte facultatif	2,44 % PMSS	1,58 % PMSS
Enfant facultatif	1,33 % PMSS	0,86 % PMSS

(Il est rappelé que l'accord prévoit une gratuité à partir du 3e enfant.)

À compter du 1er janvier 2026 – cotisations des salariés actifs – structure isolé/ famille obligatoire.

	Socle obligatoire		Option facultative		Option facultative	
	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Isolé	1,49 % PMSS	0,82 % PMSS	0,46 % PMSS	0,39 % PMSS	0,95 % PMSS	0,81 % PMSS
Famille obligatoire	3,96 % PMSS	2,18 % PMSS	1,23 % PMSS	1,04 % PMSS	2,53 % PMSS	2,15 % PMSS

	Base obligatoire		Option facultative	
	Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Isolé	1,85 % PMSS	1,13 % PMSS	0,49 % PMSS	0,42 % PMSS
Famille obligatoire	4,91 % PMSS	2,99 % PMSS	1,30 % PMSS	1,10 % PMSS

Base obligatoire	Base obligatoire	
	Niveau 3	
	Régime général	Régime local
Isolé	2,22 % PMSS	1,43 % PMSS
Famille obligatoire	5,87 % PMSS	3,80 % PMSS

À compter du 1er janvier 2026 – cotisations du régime " loi Évin " – structure adulte/ conjoint/ enfant.

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3

	Régime général (RG)	Régime local (RL)	Régime général (RG)	Régime local (RL)	Régime général (RG)	Régime local (RL)	Régime général (RG)	Régime local (RL)	Régime général (RG)	Régime local (RL)	Régime général (RG)	Régime local (RL)
Ancien salarié 1re année [1]	1,49 % PMSS		0,82 % PMSS		1,85 % PMSS		1,13 % PMSS		2,22 % PMSS		1,43 % PMSS	
Ancien salarié 2e année [1]	1,86 % PMSS		1,03 % PMSS		2,31 % PMSS		1,41 % PMSS		2,78 % PMSS		1,79 % PMSS	
Ancien salarié 3e année [1]	2,24 % PMSS		1,23 % PMSS		2,78 % PMSS		1,70 % PMSS		3,33 % PMSS		2,15 % PMSS	
Ancien salarié au-delà de la 3e année [1]	2,24 % PMSS		1,23 % PMSS		2,78 % PMSS		1,70 % PMSS		3,33 % PMSS		2,15 % PMSS	
Conjoint ancien salarié	2,46 % PMSS		1,35 % PMSS		3,05 % PMSS		1,86 % PMSS		3,66 % PMSS		2,36 % PMSS	
Enfant ancien salarié	0,89 % PMSS		0,49 % PMSS		1,11 % PMSS		0,68 % PMSS		1,33 % PMSS		0,86 % PMSS	
[1] Le point de départ est l'âge de départ à la retraite de l'ancien salarié.												

(Il est rappelé que l'accord prévoit une gratuité à partir du 3e enfant.)

ART.

Peuvent être dispensés d'adhésion au régime frais de santé à leur initiative, en application de l'article 3 de l'accord et de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale :
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
– les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
– les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
– les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
– les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective frais de santé, à condition de le justifier chaque année :
– dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du même code ;
– par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
– par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
– dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
– dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
– dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Ces dispenses sont rappelées à titre indicatif. Toute évolution des dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sera immédiatement applicable de plein droit, nonobstant l'absence de révision de la présente annexe qui n'a qu'une valeur informative.

SECTION 12

Avenant : Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 9 de l'accord de branche des organismes de formations du 19 novembre 2015 relatif à la couverture obligatoire frais de santé.

ART. 1er

L'article 9 de l'accord du 19 novembre 2015 est remplacé par la stipulation suivante :
« 9. Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.
Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :
– soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;
– soit, au « fonds de solidarité » des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.
Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.
Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.
Les partenaires sociaux décident le financement intégral, par la solidarité, de la part salariale de la cotisation des apprentis bénéficiaires d'un CDD d'une durée inférieure à 12 mois ou dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise.
La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.
La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.
La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.
Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de mettre en œuvre les mesures de solidarités définies au présent article. »

ART. 2

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de la branche des organismes de formation du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé qu'il modifie.
Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

SECTION 13

Avenant : Avenant du 21 octobre 2016 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 11.3 ter de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992.

ART. 1er

Les dispositions de l'article 11.3 ter de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 sont remplacées par les suivantes :
« 11.3 ter. Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité :
Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.
Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :
– soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;
– soit, au " fonds de solidarité " des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.
Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.
Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 3 juillet 1992 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.
Les partenaires sociaux décident le financement par la solidarité :
– de la prise en charge d'un service en ligne de deuxième avis médical, dans la limite de 300 euros par an et par bénéficiaire ;
– d'aides pour les salariés en situation d'aidant, selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) ;
– d'aides aux salariés relevant de la classification " maladies redoutées ", définie par la CPPS et selon un plafond de ressources apprécié au cas par cas par la CPPS ;
– de l'intégralité de la cotisation prévoyance relative à la garantie décès et rente éducation pour les salariés en congé parental d'éducation temps plein sous réserve d'un plafond de salaire annuel brut équivalent temps plein jusqu'à 22 000 euros.
La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.
La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.
La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.
Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de mettre en œuvre les mesures de solidarité définies au présent article. »

ART. 2

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de la branche des organismes de formation du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé qu'il modifie.
Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

SECTION 14

Avenant : Accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux ont acté en 2013 qu'ils souhaitaient réviser les classifications existantes, première étape de la refonte globale de la convention collective nationale afin de la rendre plus dynamique et adaptée aux métiers d'aujourd'hui et de demain, aux missions et compétences de tous les salariés par toutes les voies d'accès – formation initiale ou formation continue, compétences acquises par l'expérience ou les apprentissages informels notamment.

Les partenaires sociaux ont également eu le souhait d'éviter l'obsolescence rapide des classifications et l'adaptation à toutes les entreprises de la branche, des plus petites au plus grandes.

Cette nouvelle classification conventionnelle poursuit ainsi plusieurs objectifs :
– garantir la plus grande équité dans le classement des emplois, grâce à une évaluation des emplois qui s'opère sur la base de critères communs à tous les emplois (quelle que soit la filière dont les emplois relèvent) ;
– favoriser les mobilités internes ou externes au sein de la branche ;
– pouvoir utiliser la classification comme un véritable outil GRH, dans une logique de progression et valorisation des compétences au sein de la branche ;
– accompagner les évolutions et la diversification des activités dans les organismes de formation ;
– faciliter la classification des emplois dans l'entreprise en tenant compte des modèles organisationnels rencontrés dans les organismes de formation.

En conséquence, le présent accord a pour objet de :
– réviser la classification conventionnelle prévue à l'article 20 de la CCNOF (titre I) ;
– réviser consécutivement tous les articles impactés par cette classification, y inclus les accords et avenants relatifs aux régimes conventionnels prévoyance et frais de santé en vigueur qui déterminent la notion de cadre au sens de l'ANI de 1947 (titre II) ;
– mettre en place au niveau de la branche des outils opérationnels d'appropriation du nouveau dispositif et de suivi de mise en œuvre en tenant compte des contraintes des entreprises de la branche (titre III).

La mise en œuvre dynamique d'une classification conventionnelle est essentielle pour les entreprises et les salariés car :
– elle permet de classer, de façon objective, les emplois ;
– elle constitue un élément essentiel de la politique de gestion des emplois et des compétences ;
– elle sécurise la relation contractuelle dans la mesure où la classification de l'emploi occupé doit apparaître dans un certain nombre de documents juridiques ou administratifs (bulletin de paie, certificat de travail, registre du personnel, etc.).

Les partenaires sociaux, tout au long du travail d'élaboration de la méthode et des critères de classification ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

À cet égard, tant la méthode que les critères de classification, ont été analysés, par le groupe de travail paritaire mis en place, afin de vérifier qu'ils n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi étaient prises en compte.

ART. 1er

L'accord du 11 juillet 1994 est abrogé.

ART. 2 L'article 20 de la convention collective nationale des organismes de formation devient :

« Article 20
Classification conventionnelle
20.1. Principes directeurs

Compte tenu notamment des caractéristiques de la demande des entreprises, des salariés et des particuliers de formation professionnelle, de la commande publique, des caractéristiques de l'offre privée de formation, des ressources humaines mises en place pour y répondre, les partenaires sociaux ont élaboré une méthode de classification des emplois et des métiers selon les principes suivants :
– universalité de la classification des emplois ;
– détermination de familles d'emplois et de filières de métiers pour favoriser la mobilité professionnelle ;
– identification des critères classants et des emplois repérés pour tenir compte de la singularité des entreprises et de la nécessaire évolution des emplois ;
– méthode fiable de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– dispositifs destinés à favoriser la mobilité et la promotion professionnelle ;
– création d'un système de bonification qui valorise la polyvalence et la responsabilité ;
– définition innovante du statut de cadre.

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

20.2. Universalité de la classification des emplois

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

20.3. Familles professionnelles et filières de métiers

Les différents emplois de la branche sont classés en six familles professionnelles :
– animation de dispositifs de formation ;
– conseil et accompagnement individuel ;
– ingénierie de formation, ingénierie pédagogique ;
– promotion, marketing et commercial ;
– management-gestion d'un organisme, d'une entreprise ;
– gestion administrative, logistique, financière et réglementaire de l'entreprise.

Ces six familles professionnelles sont regroupées en trois filières de métiers :
– filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie ;
– filière 2 : développement ;
– filière 3 : supports.

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

Filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie

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

Filière 2 : développement

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

Filière 3 : supports

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

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

20.4. Critères classants et emplois repérés

20.4.1. Le principe des critères classants

Afin de faire de la classification un outil dynamique de gestion des ressources humaines et de faciliter les mobilités professionnelles dans la famille d'emploi, la filière métier ou entre filières, les emplois sont classés, dans l'entreprise, sur la base de six critères :
– l'autonomie ;
– le management ;
– le relationnel ;
– l'impact ;
– l'ampleur des connaissances ;
– la complexité et le savoir-faire professionnels,
définis ci-après.

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

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

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

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

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

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

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

20.4.2. Différentes positions au sein des critères

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

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

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

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

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

20.4.2.1 Critère autonomie

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie en fonction :
– du contour des activités (par exemple, exécution, activité, axe de travail) et la nature des instructions afférentes (par exemple, instructions précises, objectifs à atteindre) ;
– de l'autonomie dans le choix des moyens à mettre en œuvre ;
– de la fréquence des vérifications du travail pouvant être effectuées (par exemple, permanente, aléatoire, a posteriori).

Marche	définition	Points
1	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables	20
2	Dans le cadre d'activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés, les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique	29
3	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthode à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées	39

4	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori	48
5	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	57
6	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale	69
7	Délégation directe et explicite de la direction générale pour l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dont le poste a la responsabilité et l'arbitrage sur les ressources à mettre en œuvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines). L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de l'organisme/ du centre de formation	90

20.4.2.2. Critère management

Ce critère comporte 7 marches.

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

Marche	Définition	Points
1	Aucun management	0
2	Animation technique (instructions précises et contrôle du travail fait) d'un ensemble de personnel mono-filière/ métier (c'est-à-dire relevant du même domaine d'activité) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	20
3	Animation technique de personnel multi-filière/ métier (c'est-à-dire relevant de domaines d'activité différents) réalisant des activités simples et/ ou disposant d'une autonomie limitée	29
	Ou supervision technique (c'est-à-dire contrôle du travail fait) de personnels réalisant des activités complexes et/ ou disposant de prérogatives d'autonomie (par exemple : choix des moyens à mettre en œuvre)	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	
4	Gestion d'équipe (par exemple : répartition des activités, coordination, apport de conseils méthodologiques) d'une équipe de personnel mono-filière	39
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant un seul périmètre fonctionnel (par exemple : pédagogique, informatique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes)	
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec les équipes internes de l'organisme de formation	
	Ou encadrement hiérarchique d'une équipe de 1 à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	
5	Encadrement hiérarchique d'une équipe supérieure à 3 personnes dont l'autonomie est limitée (par exemple, dans le choix des moyens à mettre en œuvre)	48
	Ou coordination permanente de projet (s) impliquant plusieurs périmètres fonctionnels (par exemple : pédagogique, informatique, graphique) et réalisé avec des équipes externes à l'organisme de formation (prestataires externes, et équipe du client)	
6	Gestion d'équipe d'une équipe de personnel multi-filière	57
7	Encadrement hiérarchique d'une équipe de personnel disposant de prérogatives d'autonomie et de décision dans le choix et la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre.	69
8	Délégation de la direction générale pour assurer la direction de l'ensemble du personnel de l'établissement/ du centre/ de l'antenne dont le poste a la responsabilité	90

20.4.2.3. Critère relationnel

Ce critère comporte 7 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie se réalise sur la base de :
– la variété des interlocuteurs et publics à prendre en compte ;
– la nature et la complexité des échanges à entretenir et la nature de négociations à mener (simple, complexe, stratégique) ;
– le cas échéant, l'importance du relationnel dans l'emploi et/ ou son impact sur l'organisme.

Marche	définition	Points

1	Échanges élémentaires	20
2	Échanges professionnels courants (par exemple : transmission d'informations factuelles, réponse à des questions) nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès d'interlocuteurs de même nature et/ ou variant peu	29
3	Échanges professionnels courants nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre auprès de différents types d'interlocuteurs (par exemple, services internes, fournisseurs, clients) et/ ou de publics (par exemple, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	39
4	Échanges professionnels complexes requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature ou multiples (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	48
5	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations simples auprès d'interlocuteurs et/ ou publics de même nature (par exemple, services internes, fournisseurs, clients, demandeurs d'emploi, salariés de divers secteurs, individuels)	57
6	Échanges professionnels complexes et déterminants pour la tenue du poste et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations complexes, etc. auprès d'interlocuteurs et/ ou publics multiples	69
7	Échanges professionnels très complexes (par exemple, missions de représentation de l'organisme) avec la conduite de négociations stratégiques auprès d'interlocuteurs très variés (internes/ externes ; clients/ fournisseurs ; privé/ institutionnel) engageant de manière significative et décisive l'activité de l'établissement, du centre, de l'antenne (par exemple, conquête ou perte d'un client)	90

20.4.2.4. Critère impact

Ce critère comporte 4 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'effectue en appréciant :
– l'intensité de l'impact de l'emploi (impact limité, impact modéré, impact fort et significatif) ;
– la nature de cet impact (par exemple, impacts financiers, impacts humains, etc.).

Marche	Définition	Points
1	L'emploi a des impacts limités sur l'organisme et son fonctionnement, tant en interne qu'à l'externe	20
2	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés d'une seule nature essentiellement (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...)	40
3	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés de plusieurs natures combinées (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...)	58
4	En interne (par rapport à son service ou à d'autres services de l'organisme) ou à l'externe (par rapport à des clients ; à des apprenants), les décisions et actions de l'emploi peuvent avoir des impacts forts et significatifs d'une ou de plusieurs natures (par exemple : impacts financiers, impacts humains ...) sur l'organisme de formation	90

20.4.2.5 Critère ampleur des connaissances

Ce critère comporte 6 marches.

Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie par référence à :
– la profondeur des connaissances à détenir pour l'emploi (par exemple, notions, connaissances générales, connaissances approfondies, expertise) ;
– la largeur des connaissances à détenir (connaissances dans un seul domaine ; ou connaissances dans plusieurs domaines relevant de disciplines distinctes).

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

20.4.2.6. Critère complexité et savoir-faire professionnel

Ce critère comporte 4 marches.

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

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

20.4.3. Emplois repères

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

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

20.5 Bonifications

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

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

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

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

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

20.6. Paliers d'emplois

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

Ces paliers sont issus et sont le résultat :
– de la pesée de l'emploi sur chaque critère classants et sur les deux bonifications ;
– de l'attribution pour chaque marche d'un nombre de points ;
– de l'addition du nombre de points ;
– de la détermination du palier d'emploi correspondant.

Table de concordance entre les coefficients et les paliers

Fourchette de coefficient	Palier
De 100 à 109	1
De 110 à 119	2
De 120 à 132	3
De 133 à 144	4

De 145 à 157	5
De 158 à 170	6
De 171 à 185	7
De 186 à 199	8
De 200 à 206	9
De 207 à 213	10
De 214 à 219	11
De 220 à 226	12
De 227 à 233	13
De 234 à 239	14
De 240 à 245	15
De 246 à 251	16
De 252 à 257	17
De 258 à 263	18
De 264 à 269	19
De 270 à 277	20
De 278 à 285	21
De 286 à 293	22
De 294 à 301	23
De 302 à 309	24
De 310 à 349	25
De 350 à 399	26
De 400 à 449	27
De 450 à 499	28
De 500 à 549	29
De 550 à 599	30
À partir de 600	31

20.7. Catégories professionnelles

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

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

20.7.1. Statut employé

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

20.7.2. Statut agent de maîtrise ou technicien

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

20.7.3. Statut cadre

Le statut cadre est accordé aux salariés qui :
– occupent un emploi se situant au moins au coefficient 350 ;
– ou qui occupent un emploi se situant entre le coefficient 310 et le coefficient 349 inclus, sous réserve de satisfaire au moins deux des trois conditions suivantes :
— atteindre la marche 3 ou plus sur le critère management ;
— atteindre la marche 4 ou plus sur le critère ampleur des connaissances ;
— atteindre la marche 6 ou plus sur le critère autonomie.

20.8. Mise en place effective de la nouvelle classification conventionnelle

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

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Elle participe, ainsi, à la dynamique compétences et ressources humaines nécessaire au repérage des emplois existants et à venir, au service du développement et de l'accès pour tous à la formation professionnelle.

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

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

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

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

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

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

20.9. Entretiens professionnels

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

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

ART.

L'ensemble des dispositions conventionnelles en dehors des articles mentionnés aux articles 3 et 4 du titre 2, reste inchangé.

ART. 3

L'article 21 de la convention collective nationale des organismes de formation est ainsi rédigé :

« Article 21
Rémunérations minimales conventionnelles

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

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

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

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

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

ART. 4

1. Les termes « Formateurs des catégories D et E », « Formateurs des niveaux D et E », « Les formateurs D et E » ou toute autre formule équivalente au sein de la convention collective nationale deviennent : « Les formateurs non cadres ». Cette nouvelle terminologie s'applique particulièrement aux articles suivants :
– article 3 ;
– article 10.1.1 ;
– article 10.2 ;
– article 13.3.

2. Le titre de l'article 10.3 devient : « Durée du travail des formateurs non cadres »

3. Le premier alinéa de l'article 10.3 est modifié ainsi :

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

4. Dans l'article 10.3.4, les termes « Par exemple, un formateur D ou E » sont substitués par les termes « Par exemple, un formateur non cadre ».

Le titre de l'article 10.4 devient « Durée du travail des formateurs cadres ».

L'article 10.4 devient « Pour les formateurs cadres au sens de la classification conventionnelle, dont il est rappelé qu'ils ne sont pas visés par les dispositions ci-dessus, le contrat de travail pourra prévoir que leurs rémunérations présentent un caractère forfaitaire tenant compte des dépassements éventuels de la durée du travail. Cette disposition tient compte de la difficulté de cerner précisément cette durée en raison de leurs déplacements, de leurs interventions dans le cadre de séminaires et, le cas échéant, de leur initiative propre sur l'organisation de leur travail. »

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'application du présent accord est essentielle pour la visibilité de l'évolution des emplois dans la branche. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise.

L'entrée en vigueur de cet accord est subordonnée à son extension totale.

À partir de son entrée en vigueur, les entreprises disposent d'un délai de 24 mois pour appliquer la nouvelle classification. Toutefois, la nouvelle classification sera applicable immédiatement aux salariés recrutés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

ART. 6

En cas de désaccord, entre l'employeur et le salarié, sur le positionnement de l'emploi dans la nouvelle classification, ceux-ci s'efforceront, par le dialogue et, si nécessaire, avec la médiation des représentants du personnel, de s'accorder sur la pesée de l'emploi.

En cas de désaccord persistant, les protagonistes pourront saisir la commission nationale ad hoc de règlement des litiges individuels liés à la classification créée à cet effet, sous réserve de fournir un compte rendu du désaccord et sous réserve de s'engager, préalablement à la saisine, à en respecter la décision.

Cette commission sera composée et d'un représentant pour chaque organisation syndicale signataire du collège salarié et d'un nombre égal de représentants du collège employeur et se réunira au moins une fois tous les 3 mois, pendant la période de mise en place effective de la nouvelle classification.

Les décisions de la commission s'imposeront aux deux parties et donneront lieu à un protocole d'accord transactionnel.

La commission sera dissoute dans un délai de 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

ART. 7

La classification des emplois est un outil dynamique qui doit être en phase avec les évolutions de l'activité et des emplois. En conséquence, les partenaires sociaux examineront, tous les 5 ans, la nécessité de réviser ou de faire évoluer cette classification, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en lien avec la CPEF et la CVD, et en lien avec l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

ART. 8

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Chaque organisation signataire doit parapher chaque page de l'accord.

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

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

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

ART.

Annexe

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

(En euros.)

Palier	Fourchette de coefficients	Salaire minimum annuel
1	De 100 à 109	17 943,63
2	De 110 à 119	17 988,95
3	De 120 à 132	18 033,24
4	De 133 à 144	18 056,81
5	De 145 à 157	18 078,56
6	De 158 à 170	18 120,20
7	De 171 à 185	18 161,83
8	De 186 à 199	19 371,37
9	De 200 à 206	20 829,43
10	De 207 à 213	21 558,46
11	De 214 à 219	22 287,49
12	De 220 à 226	22 912,38
13	De 227 à 233	23 641,41
14	De 234 à 239	24 370,44
15	De 240 à 245	24 995,32
16	De 246 à 251	25 620,20
17	De 252 à 257	26 245,09
18	De 258 à 263	26 869,97
19	De 264 à 269	27 494,85
20	De 270 à 277	28 119,73
21	De 278 à 285	28 952,91
22	De 286 à 293	29 786,09
23	De 294 à 301	30 619,27
24	De 302 à 309	31 452,44
25	De 310 à 349	32 285,62
26	De 350 à 399	36 451,51
27	De 400 à 449	41 658,87
28	De 450 à 499	46 866,22
29	De 500 à 549	52 073,58
30	De 550 à 599	57 280,94
31	À partir de 600	62 488,30

SECTION 15

Avenant : Adhésion par lettre du 4 décembre 2017 du SYNOFDES à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Villeurbanne, le 4 décembre 2017.

Syndicat des organismes de formation de l'économie sociale (SYNOFDES), 66, cours Tolstoï, 69100 Villeurbanne, à la direction générale du travail (DGT), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons qu'en application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, le SYNOFDES déclare adhérer à la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément à l'alinéa 3 de l'article précité, le courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires de la convention collective précitée et fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

SECTION 16

Avenant : Avenant du 22 novembre 2017 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif au régime obligatoire frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les garanties prévues à l'annexe I de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé et à effet du 1er janvier 2016 sont remplacées par les garanties annexées au présent avenant.

Le niveau 1 constitue le socle de garanties conventionnelles minimum obligatoires.

Ces nouvelles prestations entrent en vigueur le 1er janvier 2018 sans effet sur le niveau des cotisations.

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et obligatoire de frais de soins de santé au niveau national, afin d'en améliorer son attractivité.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif de branche du 19 novembre 2015, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 21 octobre 2016.

ART.

Annexe I

Prestations en complément des prestations versées par la sécurité sociale

	Niveau 1	Niveau 2
Hospitalisation et maternité		
Frais de séjour	TM + 120 % BR	TM + 120 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie OPTAM/ OPTAM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Honoraires, actes de chirurgie et d'anesthésie Non OPTAM/ OPTAM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait	100 % du forfait
Frais de transport		
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	TM	TM
Médecins, auxiliaires médicaux, pharmacie		
Consultations/ visites médicales généralistes OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Consultations/ visites médicales généralistes Non OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Consultations/ visites médicales spécialistes OPTAM/ OPTAM CO	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Consultations/ visites médicales spécialistes Non OPTAM/ OPTAM CO	TM + 80 % BR	TM + 100 % BR
Auxiliaires médicaux	TM	TM
Analyses	TM	TM
Actes techniques OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Actes techniques Non OPTAM/ OPTAM CO	TM	TM
Radiographie, échographie	TM	TM
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % par la sécurité sociale	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % par la sécurité sociale	TM	TM
Appareillages, cure thermale		
Appareillage, prothèses orthopédiques et auditives	TM	TM
Cure thermale	TM	TM
Soins dentaires		
Soins conservateurs et chirurgicaux	TM	TM
Inlay/ onlay	TM + 20 % BR	TM + 20 % BR
Parodontologie remboursée par la sécurité sociale	TM	TM
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	60 € par an	60 € par an
Orthodontie		
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	TM + 25 % BR	TM + 25 % BR
Prothèses dentaires		
Prothèse remboursée par la sécurité sociale	TM + 100 % BR	TM + 175 % BR
Inlay core remboursée par la sécurité sociale	TM + 50 % BR	TM + 50 % BR
Implantologie	200 € par an	200 € par an
Optique (*)		
Équipement simple	100 €	175 €
Équipement complexe	200 €	275 €
Équipement très complexe	200 €	275 €
Équipement mixte verres simple/ complexe	150 €	225 €

Équipement mixte verres simple/ très complexe	150 €	225 €
Équipement mixte verres complexe/ très complexe	200 €	275 €
Lentilles cornéennes prises en charge ou non par l'AM	TM + 60 € par an	TM + 60 € par an
Chirurgie réfractive (correction des défauts visuels) par œil	200 € par œil par an	200 € par œil par an
Autres prestations		
Actes de prévention pris en charge par le RO	TM	TM
Médecine douce (ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur)	30 € par séance (maximum 3 par an)	40 € par séance (maximum 4 par an)
(*) Dans la limite d'une prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, tous les 2 ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.		

SECTION 17

Avenant : Avenant du 1er décembre 2017 portant modification des articles 18.1 et 18.2 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels en son article 24,

ART. 1er

L'expression « commission paritaire d'interprétation (CPI) » annule et remplace la « commission paritaire d'interprétation et de validation (CPIV) ».

ART. 2

L'expression « commission paritaire d'interprétation » annule et remplace l'expression « commission paritaire d'interprétation et de validation ».

L'expression « la validation des accords conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux conformément aux textes en vigueur » est supprimée.

ART. 3

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère.

Il prendra effet au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

SECTION 18

Avenant : Accord du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

ART. 1.1 Cet accord est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche. En effet, il comporte un accord type d'intéressement permettant à ces entreprises, si elles le souhaitent, d'adhérer directement au dispositif élaboré par les partenaires sociaux par simple décision unilatérale de l'employeur.

ART. 1.2 Les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place l'intéressement dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 2 Le présent accord est conclu à durée indéterminée, conformément à l'article 10 ci-après.

ART. 3 Pour la détermination de l'ancienneté, tous les contrats de travail (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte.

Une condition d'ancienneté maximale de 3 mois est retenue par les accords types annexés au présent accord.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (même pour faute, y compris lourde), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le ou la salarié(e) au titre de l'intéressement.

En cas d'embauche d'un(e) stagiaire à l'issue d'un stage, la durée de ce dernier est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté dès lors que l'une des deux conditions suivantes est remplie :
– la durée du stage en entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs si le stage ne s'est pas déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire ;
– la durée du stage en entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs ou non, si le stage s'est déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiant(e)s. Elle ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

ART. 4 Le présent accord fixe des règles de calcul d'intéressement facilement transposables au sein des entreprises, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 4.1 L'intéressement est un régime collectif qui a pour objet d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Par nature aléatoire, il est variable et peut être nul. Ses spécificités et les motivations des choix opérés par les partenaires sociaux sont déclinées ci-après.

Soucieux de négocier un accord transposable dans le plus grand nombre d'entreprises, les partenaires sociaux ont élaboré un régime d'intéressement dont la mise en œuvre est facilitée. Ils ont ainsi choisi de retenir l'existence d'un seuil de déclenchement par l'atteinte d'un résultat d'exploitation supérieur ou égal à 4 % du chiffre d'affaires HT de celui de l'année N − 1.

Le résultat d'exploitation est entendu comme le solde intermédiaire de gestion qui détaille les produits et les charges de l'entreprise au titre de l'exercice comptable considéré.

Le montant global de l'intéressement est exprimé en pourcentage du résultat d'exploitation.

ART. 5

Les partenaires sociaux, considérant que la collaboration de chaque salarié(e) est nécessaire à la réussite de l'entreprise, encouragent les organismes de formation à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble de leurs salarié(e)s.

Par conséquent, la branche a retenu les critères de répartition :
– 50 % uniforme (quelle que soit la présence effective ou la durée du travail) ;
– 50 % proportionnellement aux salaires.

Il est précisé les éléments explicatifs suivants concernant la répartition des droits :

– uniforme : la répartition est effectuée entre les bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence de ceux-ci. Ainsi :
— un(e) salarié(e) à temps partiel perçoit le même montant qu'un(e) salarié(e) à temps plein ;
— un(e) salarié(e) embauché(e) en cours d'année, sous réserve de remplir la condition d'ancienneté minimale requise, perçoit le même montant qu'un(e) salarié(e) présent(e) toute l'année ;

– proportionnellement aux salaires : il s'agit du salaire annuel brut perçu par chaque salarié(e) au cours de l'exercice au titre duquel l'intéressement est distribué. Pour l'application de ce critère, le salaire des salarié(e)s absent(e)s pour motif de maternité, paternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle doit être reconstitué pour correspondre à celui de leur rémunération habituelle. En revanche, les périodes d'arrêt de travail non listées ci-dessus ne font pas l'objet d'une reconstitution de salaire, y compris pour la partie pendant laquelle le (la) salarié(e) a bénéficié d'un maintien de salaire. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 6

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

ART. 7

Les modalités d'affectation des droits spécifiques au régime d'intéressement figurent au sein de l'accord-type annexé au présent accord.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement peut opter :
– pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle : les sommes reçues sont alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie des traitements et salaires ;
– pour un versement partiel ou total sur le(s) plan(s) d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

ART. 8

Les modalités d'information des salarié(e)s et de suivi de l'application de l'accord au sein de l'entreprise figurent au sein de l'accord-type annexé au présent accord.

ART. 9

Les partenaires sociaux, soucieux de mesurer l'impact du présent accord sur la mise en place de dispositifs d'intéressement au sein des entreprises, assurent un suivi des indicateurs dédiés dans le cadre du panorama social et économique de branche réalisé chaque année.

Ils s'engagent par ailleurs à établir et diffuser un guide paritaire d'application du présent accord afin d'en faciliter la prise en main par les entreprises de la branche au bénéfice de leurs salarié(e)s.

Enfin, ils conviennent de dresser un bilan d'application de l'accord-type annexé au présent accord-cadre au cours de la 4e année suivant son extension, afin d'en ajuster le contenu au plus proche des besoins des entreprises et des salarié(e)s de la branche.

ART. 10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 11

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

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

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

ART. 1er

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, correspondant à 3 exercices comptables de l'entreprise. (1)

Le point de départ de cette période d'application est fixé à l'exercice comptable au cours duquel l'entreprise adhère au régime de branche conformément à l'article 1.1 de l'accord de branche du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement sous réserve que cette adhésion soit effectuée au plus tard le dernier jour du 6e mois dudit exercice.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 2

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord de branche du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement, les bénéficiaires du présent accord sont les salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, qui justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

ART. 3

Les sommes attribuées aux salarié(e)s en application du présent accord :
– n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération ;
– n'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 250 salariés.

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR), sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, s'il existe).

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

ART. 4

ART. 4.1

L'intéressement versé au titre de l'année N est déclenché par l'atteinte d'un résultat d'exploitation au cours de l'année N supérieur ou égal à 4 % du chiffre d'affaires hors taxes de celui de l'année N − 1.

La formule de calcul de l'intéressement est la suivante :

Résultat d'exploitation de l'année considérée	Montant global de l'intéressement
≤ 10 % du chiffre d'affaires HT de l'année N − 1	15 % du résultat d'exploitation
> 10 % du chiffre d'affaires HT de l'année N − 1	17 % du résultat d'exploitation

Le résultat d'exploitation est entendu comme le solde intermédiaire de gestion qui détaille les produits et les charges de l'entreprise au titre de l'exercice comptable considéré.

ART. 4.2

Le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salarié(e)s bénéficiaires au titre d'un exercice est plafonné à 20 % du total des salaires bruts versées aux salarié(e)s concerné(e)s.

ART. 5

ART. 5.1 La répartition du montant global de l'intéressement est effectuée de la façon suivante : 50 % uniforme et 50 % proportionnel au salaire d'activité.

ART. 5.2 Le montant des primes d'intéressement distribuées à un(e) même salarié(e) ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

ART. 5.3 Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié(e) intervient au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice, c'est-à-dire avant le 1er juin pour un exercice conforme à l'année civile.

Cette date constitue le point de départ de l'indisponibilité de l'intéressement telle que visée à l'article 5.4 du présent accord. Il en va de même pour les intérêts de retard dus au taux de 1, trente-trois fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministère chargé de l'économie.

ART. 5.4 Tout ou partie de la prime d'intéressement peut, à la demande des salarié(e)s, être affectée au plan d'épargne entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprises (PEI) ou au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), s'il a été mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite des 3/4 du plafond annuel de sécurité sociale.

Si le (la) bénéficiaire souhaite percevoir l'intéressement, il (elle) doit expressément en demander son versement. Les sommes ainsi perçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

À défaut d'arbitrage exprès du (de) la bénéficiaire entre perception immédiate des primes versées au titre de l'intéressement et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours, les sommes font l'objet d'un fléchage par défaut uniquement dirigé vers le PEE (ou vers le PEI), s'il a été mis en place. (1)

Les sommes affectées au plan d'épargne sont bloquées et indisponibles selon les règles prévues par le plan (5 ans sous réserve des cas de déblocage anticipés).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3313-12 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 6

ART. 6.1 À chaque versement lié à l'intéressement, le (la) bénéficiaire reçoit une fiche distincte du bulletin de paie qui précise le montant des droits attribués, ainsi que les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3313-9 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 6.2 Tou(te)s les salarié(e)s de l'entreprise sont informé(e)s des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte même de l'accord, par voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel ou par tout moyen y compris électronique.

ART. 6.3 Le cas échéant, l'entreprise remet au (à la) bénéficiaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret doit également être porté à la connaissance des représentant(e)s du personnel.

ART. 6.4 Inséré dans le livret d'épargne salariale, cet état récapitulatif présente l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le (la) salarié(e) au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le (la) bénéficiaire sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3313-10 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 7

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission *ad hoc* créée pour le suivi de l'accord et constituée d'au maximum trois représentant(e)s des salarié(e)s spécialement désigné(e)s à cet effet par l'employeur à la date d'entrée en vigueur du présent accord-type après appel à candidatures, est informé chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se voit remettre tous les documents utiles à sa compréhension et peut, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire. Les comptes rendus des réunions de la commission *ad hoc* sont diffusés à l'ensemble des salarié(e)s.

ART. 8

Les différends qui peuvent surgir dans l'application du présent accord sont portés à la connaissance du CSE ou, à défaut, de la commission *ad hoc* qui propose toute suggestion en vue de leur solution. Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles énoncées. À défaut d'accord, le différend est porté devant les juridictions compétentes.

ART. 9

L'adhésion au présent accord-type d'intéressement donne lieu, dès sa signature, à une simple notification par l'entreprise à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Fait à :

Le :

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 3313-1 modifié du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART.

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions législatives et réglementaires applicables et de l'accord de branche du 12 juin 2020 relatif à l'intéressement.

Il a pour objectif la motivation de tou(te)s et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise par le partage des gains qui peuvent être réalisés du fait :
– d'une meilleure efficacité et affectation du personnel ;
– d'une meilleure organisation de l'entreprise ;
– du développement des activités ;
– d'une meilleure utilisation des moyens matériels excluant tout gaspillage.

Il traduit en conséquence la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire, une partie des excédents du résultat net comptable.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à deux objectifs :
– attribuer aux salarié(e)s une part non négligeable du résultat d'exploitation, sans compromettre pour autant la part de ce résultat nécessaire à l'entreprise pour assurer son développement ;
– être relativement simples dans leur application et compréhensibles par tou(te)s.

Les critères de répartition ont été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement équitable entre les bénéficiaires, ce qui favorise les salarié(e)s les moins rémunéré(e)s.

Nul(le) ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord. Étant basé sur le résultat de l'entreprise, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut être nul. Les parties concernées s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

Enfin, les sommes attribuées au titre de l'intéressement ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

ART.

L'intéressement est un dispositif de rémunération et d'épargne salariale qui permet d'associer les salariés à la croissance de leur entreprise et de partager les résultats qui en sont issus.

Soucieux de faciliter l'accès des salariés des organismes de formation au bénéfice de ce dispositif et en considération de l'exigence légale de négociation de régimes d'intéressement au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont engagé des travaux paritaires relatifs à l'épargne salariale. Ces travaux aboutissent à la conclusion du présent accord, auquel est adossé un accord type d'intéressement. La volonté commune des négociateurs est de permettre l'appropriation et l'application les plus larges possible de ce dispositif par les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés *(1)*, qui constituent la très grande majorité des entreprises de la branche *(2)*.

Il est rappelé que la mise en œuvre de ces dispositifs est facultative, tout en étant encouragée par les partenaires sociaux. Les entreprises de la branche conservent toute latitude pour négocier et conclure des accords adaptés à leurs spécificités. Par ailleurs, les régimes de branche ci-après exposés ne remettent pas en cause les accords d'ores et déjà conclus ayant le même objet.

(1) Seuil calculé en fonction des critères légaux.

(2) La branche des organismes de formation compte, selon les dernières données disponibles (2016), 98 % d'entreprises employant moins de 50 salariés.

SECTION 19

Avenant : Avenant du 12 juin 2020 relatif à la précision des dispositions conventionnelles traitant des jours mobiles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

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

ART. 2

Dans un souci de meilleure lisibilité, les termes « jours mobiles » utilisés au sein de la convention collective nationale des organismes de formation sont remplacés par les termes « jours de congé mobiles » conformément aux précisions ci-après déclinées.

ART. 2.1

Les dispositions suivantes de l'article 6 (alinéas 4 et 5) :

« Pour les salariés titulaires de tels contrats, l'adaptation des dispositions relatives à la durée du travail spécifique des formateurs, visées à l'article 10.3, 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 (FFP). Les autres heures (PRAA) 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 FFP, l'équivalent de PRAA, la majoration de 2 % acquise au titre des 5 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 FFP verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes :
– 100 heures de FFP ;
– 30/70 de 100 heures, soit 42,85 heures de PRAA ;
– 10 % au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ;
– 2 % 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 FFP + PRAA) 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. »

Sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour les salariés titulaires de tels contrats, l'adaptation des dispositions relatives à la durée du travail spécifique des formateurs, visées à l'article 10.3, 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 (FFP). Les autres heures (PRAA) 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 FFP, l'équivalent de PRAA, une majoration de 2 % acquise au titre des 5 jours de congé mobiles tels que définis par l'article 10.7.2 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 FFP verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes :
– 100 heures de FFP ;
– 30/70 de 100 heures, soit 42,85 heures de PRAA ;
– 10 % au moment où sont pris les congés payés, soit 14,28 heures ;
– une majoration de 2 % acquise au titre des jours de congé mobiles tels que prévus par l'article 10.7.2 versé à la même époque, soit 2,86 heures.

Le salaire minimum pour 1 heure d'enseignement (c'est-à-dire FFP + PRAA) 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 de congé mobiles, etc., en fonction des taux horaires pratiqués. »

ART. 2.2

Les dispositions suivantes de l'article 10.3.4 :

« À l'exception des heures de congés payés, de jours mobiles et de jours fériés, déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de " non-travail " considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, telles que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF. »

Sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« À l'exception des heures de congés payés, de jours de congé mobiles et de jours fériés, déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de " non-travail " considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, telles que notamment les heures de formation et de délégation du personnel, viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF. »

ART. 2.3

Les dispositions suivantes de l'article 10.7.2 (alinéa 3) :

« Pour les formateurs non-cadres, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une 6e semaine de congés payés. »

Sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour les formateurs non-cadres, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum, hors journée de solidarité. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours de congé 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 6e semaine de congés payés. »

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au jour de sa signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 4

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

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

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

ART.

Les instances d'interprétation de la branche des organismes de formation ont été saisies de plusieurs demandes relatives aux jours mobiles. À l'aune de ces saisines, les partenaires sociaux font le constat de la nécessité de préciser les dispositions conventionnelles relatives aux jours mobiles accordés aux formateurs non-cadres.

Par conséquent, ils concluent le présent avenant portant modification des articles 6, 10.3.4 et 10.7.2 de la convention collective nationale des organismes de formation, dans les conditions ci-après exposées.

SECTION 20

Avenant : Avenant du 10 novembre 2020 relatif aux absences pour enfants malades

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

Les dispositions suivantes de l'article 13.3 :

« Pour les mères ou pères de famille d'enfants de moins de 15 ans, et sur présentation d'un certificat médical : 3 jours par an non accolés. Pour les formateurs non-cadres, la prise éventuelle de ces jours sera sans incidence sur l'AF. »

Sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salarié(e)s bénéficient des autorisations d'absence pour enfant malade conformément aux dispositions légales en vigueur.

En outre, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 1 an et de présenter à l'employeur un certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant à charge de moins de 16 ans mentionnant la nécessité d'une présence auprès de l'enfant, ces autorisations d'absence sont rémunérées tel que suit :
– 3 jours rémunérés par an et par salarié(e) ;
– portés à 5 jours rémunérés par an et par salarié(e) si l'enfant malade est âgé(e) de moins de 1 an ou s'il est en situation de handicap ou si son état de santé relève des affections longue durée issues des dispositions de l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale.

Ces jours peuvent être accolés ou fractionnés.

Pour les salarié(e)s relevant des catégories de formateurs non-cadres, les jours de congés pour enfants malades peuvent être pris indifféremment sur le temps d'acte de formation, de préparation et de recherche liés à l'acte de formation ou d'activités connexes.

Ces dispositions s'appliquent à défaut d'autres dispositions en vigueur dans l'entreprise prévoyant un maintien de rémunération en cas d'absence pour enfant(s) malade(s).»

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 4

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

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

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

ART.

Les partenaires sociaux, considérant qu'une bonne articulation entre vie professionnelle et personnelle du (de la) salarié(e) contribue à une meilleure égalité professionnelle et à favoriser l'objectif de mixité dans la branche, optent pour le maintien de rémunération des jours d'autorisation d'absence pour enfants malades dans les conditions telles que précisées dans le présent avenant portant modification de l'article 13.3 de la convention collective des organismes de formation.

Le présent avenant porte modification de l'article 13.3 de la convention collective nationale des organismes de formation, dans les conditions ci-après exposées.

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

Eu égard à son objet, cet accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

SECTION 21

Avenant : Avenant du 15 septembre 2021 à l'accord de méthode du 9 avril 2020 et son avenant du 18 décembre 2020 relatif à l'organisation du dialogue social suite à l'épidémie de « Covid-19 »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 1er « Réunions paritaires distancielles » est modifié comme suit :

« Les réunions paritaires nécessaires au bon fonctionnement des instances de la branche, se tiennent de manière distancielle, en privilégiant le système de visioconférence jusqu'au 31 décembre 2021.

Un système d'audioconférence peut également être mis en place dans le cas où l'organisation de la visioconférence s'avère impossible ou difficile.

Lorsque les réunions sont organisées sur une demi-journée, le distanciel est de rigueur. Lorsque les réunions sont organisées sur une journée, le distanciel et le présentiel sont possibles en respectant les limites d'accueil des salles prévues pour l'organisation de ces dernières.»

ART. 2

L'article 3 « Organisation matérielle des réunions » est modifié comme suit :

« Les commissions, sous-commissions et temps de travail paritaires sont convoquées par voie électronique par le biais d'un courriel adressé aux mandataires habituels de chaque commissions, sous-commissions et temps de travail paritaires.

Durant cette période, il appartient aux organisations représentatives d'employeurs de pourvoir à l'organisation de l'ensemble des commissions, sous-commissions et temps de travail paritaires.

Sauf circonstance particulière, les documents préparatoires sont transmis au plus tard 72 heures avant la tenue de la réunion.

Lorsque les réunions sont organisées en mixte, les participants font connaître leur souhait d'être présent ou à distance dans les meilleurs délais et l'organisateur de la réunion vérifie la conformité du nombre de personnes possibles en présentiel. »

ART. 3

L'article 4 « Déroulement des réunions paritaires » est modifié comme suit :

« Tous les membres dûment mandatés par leurs organisations au sein de ces commissions, sous-commissions et temps de travail paritaires peuvent participer à ceux-ci dans la limite du nombre prévu par la CCNOF et ou les règlements intérieurs des commissions, sous-commissions ou décisions prises pour les temps de travail paritaires.

Un relevé de décision de la réunion est réalisé, suivant les modalités habituelles.»

ART. 4

Compte tenu de son objet, le présent accord de méthode ne nécessite pas d'adaptation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2021.

Il prend effet à la date de signature. il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Nota : L'avenant du 15 septembre 2021 est prorogé pour une durée indéterminée (avenant du 25 novembre 2021, art. 1-BOCC 2022-08).

ART.

Après des périodes de confinement généralisé, une reprise de l'activité maintenant des dispositions de distanciation ne permettant pas de réunir les instances paritaires de la branche des organismes de formation dans des conditions de sécurité sanitaire satisfaisantes, les partenaires sociaux de la branche fort de l'expérience de travail à distance acquise durant ces périodes, ont convenu, de modifier certaines dispositions de l'accord du 9 avril 2020 et de son avenant du 18 décembre 2020 visant à organiser le travail et les relations sociales dans leur champ conventionnel, des modalités d'organisations du dialogue social suivantes :

SECTION 22

Avenant : Accord du 25 novembre 2021 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

Conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, le présent accord s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Ses stipulations s'appliquent, dans les conditions rappelées aux articles ci-dessous, aux salarié(e)s employé(e)s à la date de conclusion du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

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

ART. 2

ART. 2.1

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au (à la) salarié(e) de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

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

Confortées par les travaux de l'observatoire paritaire et de la branche des organismes de formation, les parties signataires ont identifié les évolutions des métiers et les compétences attachées aux activités du secteur. Elles constatent que certaines activités sont en tension et que parallèlement de nouvelles compétences émergent rendant nécessaire un accompagnement du changement par la formation.

La « Pro-A » peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

ART. 2.3

Sont éligibles les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou visant l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

La reconversion ou promotion par alternance vise également les formations permettant d'acquérir le socle de connaissance et de compétences.

ART. 2.4

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, les partenaires sociaux conviennent de la liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance dite « Pro-A » annexée au présent avenant.

Cette liste est établie au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salarié(e)s à des risques d'obsolescence des compétences, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Elle développe les arguments ayant conduit à l'identification de ces métiers et détermine les formations certifiantes éligibles à la « Pro-A » par filières de métiers :
– filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie ;
– filière 2 : développement ;
– filière 3 : fonctions support.

Les partenaires sociaux soulignent le besoin d'une analyse régulière des facteurs de mutations et d'évolution des compétences, rendant nécessaire l'actualisation des métiers et certifications visés par la « Pro-A ». Ils chargent la CPNEF de la branche, en lien avec les services de l'OPCO, d'instruire le sujet annuellement et de revenir vers la CPPNI en cas d'évolutions requises. (1)

(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 2.6

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée de l'action de formation dans la cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 40 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

ART. 2.7

Conformément aux dispositions légales en vigueur, pour chaque salarié (e) en reconversion ou promotion par alternance, l'employeur choisit un(e) tuteur (rice) parmi les salarié(e)s qualifié(e)s de l'entreprise.

Le (la) salarié(e) choisi(e) pour être tuteur(rice) doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un(e) salarié(e) qualifié(e) répondant aux exigences légales à cet égard.

Le (la) salarié(e) assurant le tutorat est chargé(e) des missions suivantes *(1)* :
– accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la reconversion ou promotion par alternance ;
– organiser avec les salarié(e)s intéressé(e)s l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
– veiller au respect de l'emploi du temps du (de la) bénéficiaire ;
– assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
– participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La fonction de tutorat peut être exercée par un(e) salarié(e) auprès d'un maximum de trois bénéficiaires de reconversion ou promotion par alternance. Cette limite est portée à deux bénéficiaires lorsque la fonction de tutorat est assurée par l'employeur *(2)*.

(1) Articles D. 5324-2 et D. 6325-7 du code du travail.

(2) D. 6325-9 du code du travail.

ART. 2.8

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :
– les frais pédagogiques ;
– les frais annexes ;
– les frais liés à la rémunération du (de la) salarié(e) en reconversion ou promotion par alternance, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences, conformément aux décisions du conseil d'administration, et le cas échéant, de la CPNEF de la branche. Cette prise en charge se fait sous réserve des possibilités financières de l'OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de France compétences.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 4

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

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire à la direction générale du travail. Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

ART. 2.2

La reconversion ou la promotion par l'alternance concerne :
– les salarié(e)s en contrat à durée indéterminée ;
– les salarié(e)s bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) notamment les salarié(e)s dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
– les salarié(e)s en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Les salarié(e)s visé(e)s sont celles et ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

ART. 2.5

Le contrat de travail du (de la) salarié (e) fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément aux dispositions légales en vigueur *(1)*, les partenaires sociaux conviennent que la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les salarié (e) s qui répondent à l'une des conditions suivantes :
– ne pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade du baccalauréat ;
– être à temps partiel ;
– être titulaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

(1) Articles D. 6324-1 et L. 6325-12 du code du travail.

ART.

C'est une chance pour la branche des organismes de formation – représentant 7 200 entreprises et 75 000 salarié(e)s – et, au-delà, pour le secteur de la formation, que de nombreuses études récentes permettent d'avoir une vision fine des évolutions socio-économiques et des impacts des différentes mutations économiques, règlementaires et technologiques :
– le panorama social et économique de la branche des organismes de formation – 2020 ;
– l'étude prospective 2020-2021 menée dans le cadre d'un contrat d'étude prospective piloté par la préfecture des Hauts-de-France, associant AKTO, la FFP et le SYNOFDES ;
– l'enquête commanditée par le ministère du travail et régions de France sur « Le maintien à distance de l'activité de formation – enquête OF – Covid » – juin 2020.

Les salarié(e)s et emplois de la branche

La branche des organismes de formation est majoritairement féminine (62 %) malgré un léger recul de la part des femmes dans les effectifs entre 2016 et 2017 passée de 62,5 à 62,0 %. Le principal phénomène remarquable concernant les salarié e s de la branche est l'augmentation continue de la part des seniors (passée de 32,9 % à 33,8 %). Elle est supérieure et augmente plus rapidement que la moyenne nationale (26,6 %).

Le dernier panorama social et économique de la branche fait le constat que la répartition des salarié(e)s par métier est globalement stable dans le temps : la filière « Formation/Accompagnement/Ingénierie » est majoritaire (55,3 % des effectifs), les formateurs représentant environ 45 % des salarié(e)s de la branche. Toutefois, les parts des filières « Développement » et « Supports » ont très légèrement augmenté (respectivement, + 0,2 et + 0,5 point).

La part des cadres, en augmentation dans la branche est passée en 2017 au-dessus de la moyenne nationale : 20,1 % contre 19,4 %.

Le taux d'emplois en CDI est stable, à près de 72 %, ce taux étant supérieur pour les femmes (73 % contre 69 % pour les hommes). Le taux de CDD reste relativement élevé (près de 19 %) par rapport à la moyenne nationale.

Enfin, 63 % des salarié(e)s sont employé(e)s à temps complet.

Les mutations au sein des organismes de formation :

Les études récentes montrent que les principales mutations en cours et à venir pour les organismes de formation sont liées à deux facteurs principaux qui interagissent entre eux :
– des évolutions réglementaires qui induisent de profonds changements sur l'écosystème de la formation et qui appellent de nouvelles obligations mais aussi de nouvelles opportunités pour les acteurs, notamment :
— l'élargissement de la définition de l'action de formation professionnelle ;
— la reconnaissance de la formation en situation de travail (FEST) et de la formation à distance en tout ou partie ;
— le renforcement de la régulation des prestations de formation, à travers de nouvelles exigences en termes de qualité (Qualiopi) et de certification ;
– des innovations techniques et numériques et un développement de nouveaux outils et procédés apportant de nouvelles solutions pouvant :
— favoriser de nouvelles méthodes pédagogiques ;
— enrichir et individualiser les parcours de formation avec des supports multimodaux ;
— atteindre et fidéliser de nouveaux clients et apprenants, notamment par les usages de la data ;
— permettre une meilleure productivité, réactivité, fiabilité et partage de l'information au sein de l'organisation.

Ces changements sont les conséquences d'évolutions économiques et sociologiques plus profondes :
– l'évolution de la demande de formation et du rapport formateur/apprenant, en lien avec une évolution des modes d'apprentissage ;
– le développement d'un contexte rendant la formation continue de plus en plus importante et prégnante (obsolescence des compétences, inadéquation offre et demande d'emploi, parcours moins linéaires…) ;
– le développement d'une concurrence de plus en plus forte, protéiforme et multisectorielle.

Trois grandes tendances se dessinent concernant l'offre de formation de demain :
– individualisation : la formation tend à s'adapter en fonction, par exemple, des objectifs individuels de l'apprenant, du niveau initial/souhaité, du temps disponible, des modes et facilités d'apprentissages individuels, des formations déjà réalisées… On assiste ainsi à une démocratisation croissante de l'adaptative learning, méthode éducative qui s'appuie sur des techniques issues de la neuropédagogie ;
– massification : avec le développement des plateformes, il devient possible de toucher un plus grand nombre d'apprenants, et de s'affranchir des contraintes de temps et d'espace. Les plateformes LMS (Learning Management System) ne cessent de se démocratiser. Elles permettent de déposer des contenus de formation à distance, d'organiser les parcours pédagogiques des apprenants et de suivre leur progression ;
– immersion : l'utilisation de simulateurs et de la réalité virtuelle connaît elle aussi un fort développement : les entreprises de formation tendent à avoir accès à des interfaces visuelles et des reconstructions 3D toujours plus qualitatives. Ces procédés sont amenés à se développer, y compris en formation présentielle.

L'enquête menée par le DGEFP sur le recours à la FOAD pendant le Covid met également en avant le fait que les organismes de formation ont encore très souvent un palier important à franchir pour digitaliser leur offre de formation. Et les besoins se concentrent davantage sur de l'ingénierie pédagogique (au niveau des contenus proposées, des modalités d'évaluation et des modalités d'animation pédagogique que sur les outils eux-mêmes, à l'exception des plateformes LMS.

Impacts des mutations sur les métiers

Globalement, l'ensemble des métiers est impacté par ces mutations. L'étude prospective a permis d'identifier les huit plus grandes mutations et leurs impacts sur les métiers du secteur, par grands domaines d'activité, selon leur degré d'échéance et le niveau d'impact :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0016.pdf/BOCC

À l'aune de l'ensemble de ces éléments et afin de favoriser le développement des compétences et la promotion sociale des salarié(e)s touché(e)s par le risque d'obsolescence de leurs compétences, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont établi la liste des certifications éligibles à la « Pro-A », réparties ci-après par chapitres selon les filières de métiers identifiées par l'accord de classification du 16 janvier 2017.

ART.

Cette filière de métiers regroupe les emplois des familles professionnelles suivantes :
– animation de dispositifs de formation ;
– conseil et accompagnement individuel ;
– ingénierie de formation, ingénierie pédagogique.

Chiffres clés et tendances

La filière « formation, accompagnement, ingénierie » est majoritaire dans la branche des organismes de formation avec 55,3 % des emplois, suivie par la filière supports (34,4 %) et enfin par la filière développement avec 10,4 % des emplois (source : panorama de branche 2020).

39,3 % des salariés sont inscrits comme formateurs et animateurs de formation continue dans la DADS (profession et catégorie socioprofessionnelle 423B), soit une proportion identique à 2016. Au total près de 45 % des salariés sont comptabilisés dans des professions et catégories socioprofessionnelles pouvant être associées au métier de formateur au sens large (354g-Professeurs d'art (hors établissements scolaires) ; 422c-Maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement secondaire ; 435b-Animateurs socioculturels et de loisirs ; 422b-Professeurs de lycée professionnel ; 342d-Personnel enseignant temporaire de l'enseignement supérieur ; 342c-Professeurs agrégés et certifiés en fonction dans l'enseignement supérieur, etc.).

Le processus de digitalisation de l'offre de formation est largement identifié comme le plus impactant sur les métiers de l'animation de formation, de l'accompagnement et des ingénieries.

Les différentes études mettent en exergue la nécessité d'un investissement humain conséquent sur la durée.

1. Métiers de la formation et de l'accompagnement des publics

1.1. Impacts et enjeux

Les métiers liés à l'animation des formations et à l'accompagnement des publics sont plus particulièrement impactés par l'intégration de la conception digitale dans l'ingénierie de formation et le changement du rapport aux apprenants.

Ainsi, sur les deux dimensions – formation et accompagnement –, les enjeux relèvent de la capacité à intégrer des supports, exercices et outils multimodaux dans l'animation de la formation, et enfin, à maintenir l'engagement de l'apprenant tout au long de la formation.

Le rôle d'accompagnateur pédagogique est amené à se renforcer, faisant ainsi évoluer le métier de formateur et se rapprocher les fonctions d'animateur et de médiateur socio-professionnel.

Parallèlement, de nouvelles activités se développent : l'appui individuel ou tutorat, notamment en ligne.

Enfin, la contribution à l'évaluation – positionnement et post-formation – et l'adaptation à des publics hétérogènes, renforcées avec Qualiopi, impactent également ces métiers.

1.2. Besoins en compétences

Adaptation de l'animation de la formation au public d'apprenants	Adapter son discours, le rythme des formations, les outils pédagogiques et les modes d'animation et d'accompagnement à son auditoire et sa taille, notamment pour les publics handicapés.
	Gérer des groupes hétérogènes : créer une dynamique de groupe tout en individualisant son accompagnement au cours d'une même session.
	Utiliser des supports et outils digitaux en présentiel ou à distance dans l'animation de la formation (réalité virtuelle, simulations ...).
	Proposer et/ ou utiliser des dispositifs de formation à distance (ressources pédagogiques, outils d'échanges, plateformes).
Maintien de l'engagement de l'apprenant tout au long du parcours	Encadrer et accompagner le déroulement de la formation FAOD : aider au choix d'activité pédagogique, identifier les freins et difficultés liés à l'environnement personnel ou de travail, trouver des axes d'amélioration de l'apprentissage, coacher.
	Prévenir les situations de décrochage par le e-tutorat.
	Mettre en place des pédagogies co-actives afin d'impliquer l'apprenant dans son apprentissage.
	Encadrer et mettre en place un travail collaboratif à distance ou en présentiel (résoudre les conflits, organiser la répartition de la parole et du travail encadrer et mener une évaluation réflexive.
	Intégrer des solutions digitales d'animation pour rendre les sessions de formation plus ludiques (compétitions, quizz, serious games badges numériques).
	Animer des classes virtuelles.
Animation et coordination d'un centre de ressources étendu	Rechercher, sélectionner et mettre à disposition des apprenants des ressources internes et externes à consulter en amont ou aval d'un cours (supports pédagogiques, documentation, personnes-ressources, etc.).
	Déterminer avec chacun de ses apprenants les ressources et activités d'apprentissage les mieux adaptées à leurs besoins.
	Accompagner des stagiaires, parfois inscrits sur des cursus différents, dans leur utilisation des ressources digitales d'autoformation en salle.

	Maintenir le lien avec les apprenants en dehors de la session de formation (envoi de ressources, messagerie instantanée, devoirs en ligne).
Création de contenus	Scénariser des modules de e-learning simples et de courte durée pouvant être utilisés en amont ou en aval de sessions présentielles (animations simples sur des logiciels de Rapid E-Learning ou via Power Point ou KeyNote.
	Réaliser des vidéos « Face Cam » ou « Tutos » à partir de modèles fournis par les équipes de conception.
	Créer des QCM et autres tests d'évaluation en utilisant des exerciseurs.
	Créer des compléments de cours (simulations en Flash, Java, JavaScript) et du contenu multimédia (vidéos, sons, graphisme) en lien avec les cours.
	Maitriser les outils et l'écriture multimédia, faire preuve d'imagination, de créativité pour susciter l'intérêt, maintenir l'attention d'un public.
Développement et animation de la FEST	Vérifier la pertinence et la faisabilité du projet FEST, définir le rôle des différents acteurs, identifier les compétences et objectifs visés, organiser la traçabilité de l'action.
	Animer des séquences de formation en situation de travail (FEST).
	Repérer et/ ou augmenter la partie formative des situations de travail, aménager des situations de travail apprenantes pertinentes au regard des compétences à développer.
	Cadrer et animer les temps de réflexivité et d'échanges sur les expériences de travail.
	Affiner et actualiser sa connaissance du marché de l'emploi.
Développement de collaborations internes et externes	Mobiliser différents acteurs externes (experts, concepteurs de logiciels, experts du handicap de manière ponctuelle ou régulière afin d'améliorer le contenu de ses formations sur la forme et sur le fond.
	Utiliser son expertise thématique et sectorielle pour soutenir la fonction commerciale dans la réponse à des appels d'offres.
	Contribuer à l'évaluation post formation et à l'amélioration continue de la formation en lien avec les métiers liés à l'ingénierie de formation.
Prépositionnement, orientation et conseil des candidats	Évaluer les acquis de l'apprenant à l'entrée en formation, par des tests et outils de bilan appropriés (référentiel de compétences, entretien de co-positionnement).
	Adapter le parcours de formation au projet professionnel de l'apprenant et accompagner ce dernier dans sa réalisation (conseil en orientation, aide à l'insertion professionnelle).
	Fixer avec l'apprenant des objectifs d'apprentissage précis, réalistes et mobilisateurs.
	Faire prendre conscience à l'apprenant de ses lacunes/ axes de progrès.
	Définir avec l'apprenant les étapes du parcours de formation et le rythme d'apprentissage selon ses contraintes et requêtes (connaissance ou pas du domaine visé, etc.).
	Fixer les évaluations intermédiaires et finales de ses compétences.
	Élaborer et prescrire des parcours de formation e-learning individualisés.
	Utiliser les outils de la non directivité, faire émerger les représentations et/ ou décrire une pratique en utilisant les techniques de la question de développement, de la reformulation et du Feed-Back positif.
Évaluation et appréciation de la progression de l'apprenant	Concevoir et mettre en œuvre des tests de positionnement et/ ou d'autopositionnement des séquences d'analyse du travail réel, des séquences réflexives, etc.
	Créer des supports écrits ou oraux de vérification des acquis et des indicateurs de l'apprentissage.
	Maîtriser des systèmes de certification à distance.
Adaptation à des profils beaucoup plus diversifiés	Gérer et développer la progression pédagogique d'un collectif d'apprenants ayant des parcours de formation et/ ou objectifs pédagogiques différents séquences de mises à niveau, binômes, etc.
	Gérer et développer la progression pédagogique d'apprenants formés dans le cadre de parcours en alternance ou en insertion.
Évaluation de la formation	Reporter les données relatives aux formations durée, résultats aux tests, taux de participation évaluation satisfaction apprenant, taux de certification, modules suivis afin qu'elles puissent être consolidées et utilisées dans le cadre d'une évaluation de la qualité de la formation.

2. Métiers de l'ingénierie

2.1. Impacts & enjeux

Les métiers de l'ingénierie sont très impactés :
– par l'introduction du numérique, dans la conception des séquences et des parcours de formation : s'approprier les nouveaux outils digitaux, utiliser des outils de diffusion et d'aide à la création de contenus, concevoir des contenus digitalisés et la scénarisation pédagogique de ces derniers et travailler avec de nouveaux acteurs, notamment des spécialistes du multimédia, infographistes ... ou encore éditeurs de solutions digitales ;
– par les nouvelles concurrences et la désintermédiation de la formation : développement de nouveaux services en cohérence avec les attentes des nouveaux clients, mise en place de formations plus courtes, de formations plus adaptées aux situations de travail, renforcement de l'individualisation et des outils d'évaluation ;

– par les exigences de qualité et/ ou de certification évolutions : mieux appréhender les évolutions des emplois et compétences, accompagner le changement au sein des organisations, maîtriser les exigences de France compétences et l'ingénierie de certification.

2.2. Besoins en compétences

Adaptation des formations à l'évolution de la demande	Organiser une veille juridique, technique, pédagogique et méthodologique, afin de connaître et proposer des stratégies pédagogiques nouvelles et adaptées à la demande.
	Réaliser une veille concurrentielle de manière à proposer une offre de formation différentiée.
	Analyser les données produites par les actions de formations déjà réalisées afin d'identifier ce qui fonctionne le mieux et d'adapter son offre.
	Mettre en place des actions de formations multimodales : alternance entre présentiel et distanciel, individuel et collectif, synchrone et asynchrone, etc.
	Concevoir des parcours par modules.
Conception et mise en œuvre d'une offre de formation rénovée	Concevoir, proposer et budgéter une politique d'innovation des actions de formation dans un contexte règlementaire et technologique spécifique.
	Une fois validée, réaliser la mise en œuvre des nouveaux dispositifs de formation en définissant un plan de développement et articuler les projets.
	Communiquer auprès des autres services sur les supports et contenus pédagogiques retenus, voire les former quand cela est nécessaire.
Adaptation aux nouvelles exigences réglementaires	Réécrire l'offre de formation en blocs de compétences en adaptant les référentiels de formation et les référentiels pédagogiques le cas échéant.
	Établir des référentiels d'activité, de compétences et d'évaluation.
	S'assurer que les actions de formations remplissent les critères pour être inscrites au répertoire spécifique des formations.
	Recueillir et exploiter les données de l'évaluation des formateurs et des formés sur les différentes étapes des formations afin de proposer des pistes d'améliorations de leur qualité.
	Sécuriser les process et supports digitaux.
Utilisation de nouveaux supports et de nouvelles manières de former Conception multimédia	Construire un scénario pédagogique détaillé (story-board) en définissant les interactivités avec l'apprenant.
	Assurer une harmonie graphique / environnementale / pédagogique entre les différents modules.
	Travailler en réseau, notamment avec des spécialistes du multimédia (infographistes, son, vidéo ...) prestataires ou internes.
	Utiliser les outils de diffusion de contenus et d'aide à la création de contenus tels que les plateformes LCMS, LMS, les MOOC, les applications de stockage ...

3. *Liste des certifications* (1)

Certification	Niveau	Code RNCP
Chargé d'accompagnement social et professionnel	5	36625
Consultant formateur	5	38049
Formateur d'adultes (DUFA)	5	36202
Titre Professionnel – Formateur professionnel d'adultes	5	37275
Coordinateur d'inclusion sociale, médico-sociale et professionnelle CISP	6	37504
Conseiller en formation (DU)	6	38118
Chargé de projets en développement des compétences	6	36190
Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines	6	36500
Licence Professionnelle – Gestion et accompagnement de projets pédagogiques (fiche nationale)	6	30071
Licence Professionnelle – Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle (fiche nationale)	6	30080
Licence Professionnelle – Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (fiche nationale)	6	29805
Licence Professionnelle – Métiers du conseil et de la formation des adultes (fiche nationale)	6	35820
Responsable de dispositifs de formation	6	38789
Responsable de projets de formation	6	36210
Responsable d'ingénierie pédagogique	6	36652
Responsable formation et développement des compétences	6	36145

(1) Point étendu sous réserve que les certifications listées soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

ART.

Chiffres clés et tendances

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

Les métiers compris dans cette filière représentent 10 % de l'effectif salarié de la branche des organismes de formation. On note en 2017 comme en 2016 une très légère augmentation de la part de la filière développement (+ 0,2 %).

L'ancienneté moyenne dans la filière développement est de 6,9 ans dans la même entreprise, 20 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté dont 4 % au-delà de 20 ans. Près de 33 % des salariés de la branche sont âgés de plus de 50 ans, dont 7 % d'hommes et 10 % de femmes de plus de 60 ans.

Les chefs d'entreprise (16 %) et cadres (34 %) représentent la majorité des CSP de la filière développement, ce qui s'explique par le fait que les métiers liés à la gestion d'un organisme de formation relèvent de cette filière. Les professions intermédiaires représentent 20 % de l'effectif de la filière développement et les employés 30 %.

1. Métiers de la promotion, du marketing et du développement commercial

1.1. Impacts et enjeux

La démarche de dématérialisation et de digitalisation impacte aussi fortement les métiers de la filière développement.

Les nombreuses innovations technologiques récentes ont fragilisé une partie significative des salariés de cette filière. Les entreprises se sont orientées dans les démarches (Diag'Activ notamment) de renforcement des compétences devenues obsolètes en raison de l'utilisation accrue des outils digitaux accentuée et accélérée par la crise sanitaire actuelle.

La nature même des besoins des clients a très sensiblement évolué durant les 24 derniers mois.

Les organismes de formation identifient les nouvelles compétences émergentes :
– la recherche, l'identification et l'expérimentation des évolutions technologiques ;
– la contribution à la conception d'une solution digitale et au travail de l'équipe-projet ;
– le développement de la solution digitale ;
– l'intégration de la solution digitale dans un environnement web ;
– le test et l'amélioration de la solution digitale ;
– la mise en exploitation et la maintenance de la solution digitale.

Mais aussi :
– la mise en visibilité de l'organisme de formation : maîtrise des différents canaux de communication et plus particulièrement les réseaux sociaux ;
– la maîtrise des techniques du webmarketing, d'acquisition de trafic, des outils de mesure d'audience et de lecture des comportements utilisateurs et la mise en place d'actions de communication ciblées en direction des publics ;
– la capacité à améliorer la connaissance des besoins des publics cibles via l'exploitation de la data disponible.

1.2. Besoins en compétences

1.2.1. Métiers liés à la promotion et au marketing

Communication digitale omnicanale	Assurer la promotion de l'entreprise sur les supports web de l'entreprise.
	Utiliser les outils du web pour élargir et affiner son ciblage dans le développement de la notoriété de l'entreprise.
	Exploiter et investir les différents canaux de communication afin de se rendre visible auprès du marché des particuliers (forums, tweets, réseaux sociaux ...).
	Veiller à la protection de la e-réputation de l'entreprise en surveillant les commentaires sur Internet et en donnant des garanties sur la qualité des formations proposées.
	Assurer le référencement en ligne de l'entreprise.
	Maitriser les techniques du webmarketing d'acquisition de trafic, les outils de mesure d'audience et de lecture des comportements utilisateurs.
Collecte et exploitation des données clients et apprenants	Utiliser la data pour affiner et actualiser la connaissance des publics visés et de leurs préférences en termes de méthodes pédagogiques, de supports, de rythmes.
	Produire une publicité en ligne de plus en plus ciblée grâce à des algorithmes (observation des visites successives de sites, interactions, mots clés ...) et aux données récoltées sur les précédents apprenants.
	Identifier les leviers d'engagement des publics visés et les transmettre aux services de gestion et de conception de la formation.
	Identifier et analyser l'évolution des besoins des clients/ financeurs.
Réalisation d'une veille	Organiser une veille technologique et concurrentielle afin de proposer des mesures visant à l'amélioration de la visibilité de l'entreprise et de son image sur Internet.

Fidélisation des clients BtoC	Développer des actions promotionnelles, publicitaires et commerciales afin d'attirer et de fidéliser les clients.
	Adapter sa communication aux caractéristiques et à la demande des clients BtoC.
	Individualiser les contenus publicitaires grâce à des logiciels et aux données à disposition sur le prospect.

1.2.2. Métiers liés à la commercialisation

Conseil expertise aux entreprises	Analyser les besoins en compétences des entreprises et leur proposer une solution de formation sur mesure adaptée et flexible dans son contenu comme ses modalités (formations courtes, pendant ou hors temps de travail, FEST ...).
	Adapter son comportement de vente et réajuster son argumentaire en fonction des évolutions de l'offre de formation de l'entreprise.
	Conseiller, gérer et fidéliser un portefeuille de clients de plus en plus grand et diversifié.
Dématérialisation vente	Utiliser les outils dématérialisés propres à son activité (suivi, plateformes de dématérialisation des appels d'offre) et exploiter les nouveaux supports de vente (sites de référencement des offres de formation, plateformes de mise en relation entre l'offre et la demande, etc.).
	Réaliser la vente en ligne.
Intégration du digital dans l'argumentaire de vente	Connaitre les aspects techniques et digitaux des formations proposées afin de pouvoir répondre aux questions des prospects sur la faisabilité de la mise en œuvre.
	Actualiser ses connaissances de l'écosystème de la formation et des nouveaux champs dans lesquels elle s'inscrit (outplacement, coaching, VAE, orientation, accompagnement à la création d'entreprises, bilan de compétences ...).
Adaptation à des clients aux profils plus diversifiés	Adapter sa communication aux différents types de prospects (entreprise, particulier, etc.).
	Mettre en place davantage d'actions commerciales de conquête de prospects (mailing, phoning, forum, évènements, parrainage et de fidélisation du portefeuille clients (suivi client, événements, etc.).
Communication avec les autres services	Rédiger les comptes rendus d'entretiens pour tracer les points clés de la prise de commande.
	Renseigner les logiciels de reporting de l'entreprise afin d'assurer la traçabilité des opérations réalisées.
	Remonter à sa hiérarchie l'évolution des comportements d'achat des clients.
	Déterminer, en lien avec la direction marketing, technique et pédagogique de l'organisme de formation, les solutions les mieux adaptées à certaines demandes récurrentes ou particulières des clients.

2. Métiers liés à la gestion d'un organisme de formation

2.1. Impacts et enjeux

Les métiers liés à la gestion d'un organisme de formation sont particulièrement impactés par l'ensemble des mutations que connaissent les organismes de formation.

Ils doivent notamment faire face à une densification de l'écosystème de la formation qui met en place une forte concurrence tout en favorisant de nouvelles stratégies partenariales et une complémentarité des acteurs pour améliorer l'expérience apprenante.

Par ailleurs, la diversification des marchés (appels à projets PIC, FEST, apprentissage) combinée à une évolution des exigences des financeurs incitent les organismes de formation à se renouveler, à innover et à repenser leurs offres de formations.

Enfin, les rapides évolutions réglementaires, technologiques et pédagogiques encouragent l'adoption d'un modèle d'organisation souple et la montée en compétence des équipes de l'organisme.

2.2. Besoins en compétences

Définition de l'équation économique stratégique	Établir plusieurs scénarios de développement et calculer leur rentabilité (vérification de la viabilité économique, calculs de retour sur investissement et d'amortissement des coûts, etc.).
	Définir ou redéfinir le modèle économique de l'entreprise ainsi que sa stratégie d'offre et son positionnement sur les marchés.
	Réaliser une veille continue afin d'avoir une vue actualisée sur les paramètres stratégiques susceptibles d'éclairer la décision (réglementation, évolution demande, marchés, possibilités technologiques ...).
Définition et mise en œuvre de la stratégie de digitalisation	Réaliser des études d'opportunité définir et faire évoluer la stratégie digitale en fonction de la stratégie pédagogique définie ainsi que des contraintes économiques de l'entreprise.
	Choisir entre internaliser la conception des solutions de digitalisation, confier celles-ci à des prestataires externes, ou acheter des solutions logicielles toutes faites.
	Quantifier et rechercher les ressources financières et techniques nécessaires à la transformation digitale de l'entreprise (équipement, outils, formation, développement de l'ingénierie intégrant le digital).
GPEC et RH	Réaliser la conduite du changement auprès de tous les services de l'entreprise et favoriser la collaboration inter services afin d'assurer la transformation digitale de l'entreprise.

	Assurer la montée en compétences des salariés sur les champs nécessaires, notamment ceux du digital et de la pédagogie.
	Favoriser l'utilisation d'outils collaboratifs en interne et mettre en place une organisation du travail proche d'un modèle d'organisation apprenante.
Développement des partenariats	Développer les partenariats afin de compléter l'offre de service de l'entreprise et se positionner sur de nouveaux marchés selon ses choix stratégiques.
	Monter et piloter des projets communs avec des partenaires identifiés (exemple : appels d'offres du PIC/ PACTE).
	Développer le lien avec les entreprises les institutions et les acteurs paritaires afin de mettre à jour leur offre de formation et s'impliquer dans des projets innovants en fonction des opportunités.
Définir la politique, le système qualité	Coordonner les interventions des prestataires.
	Réaliser les étapes de demandes de financements et de demandes de règlement auprès des financeurs sur leurs sites internet dédiés.
	Gérer l'aspect contractuel des actions de formations avec des clients et financeurs de plus en plus diversifiés.

3. Liste des certifications

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Attaché commercial – [95161]	5	34559
Attaché (e) commercial (e) – [74844]	5	27413
Diplôme d'études supérieures en affaires internationales (Desai) – [106947]	6	34879
Diplôme d'études supérieures en commerce et gestion – [106987]	6	34609
Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel – [79036]	6	16286
Diplôme d'études supérieures en marketing, gestion commerciale et management international (programme grande école) – [97051]	7	35842
Diplôme de développeur commercial et marketing – [109187]	6	34891
Diplôme de gestion et management des entreprises – [106959]	6	34877
Diplôme EGC Agen Responsable en marketing, commercialisation et gestion – [97035]	6	35841
Diplôme EGC La Réunion – [112103]	6	35779
Diplôme en développement commercial et marketing digital – [97123]	6	34950
Diplôme en management international – [85462]	6	34949
Diplôme en management international – [97055] (1)	*6*	*35105*
Diplôme management relations clients – [74919]	6	34444
Diplôme supérieur en développement digital et commercial – [109077]	6	35721
Diplôme supérieur en marketing commerce et gestion – [109237]	6	35605
Diplôme supérieur en marketing commerce et gestion – [109239]	6	35689
Diplôme supérieur en marketing, commerce et gestion – [109071]	6	35574
Diplôme supérieur en marketing, commerce et gestion – [109103]	6	35645
Diplôme supérieur en marketing, commerce et gestion – [109117]	6	35021
Diplôme supérieur en marketing, commerce et gestion – [109177]	6	35718
Diplôme supérieur en marketing, vente et gestion – [109235]	6	35324
DUT techniques de commercialisation – [81401]	5	2927
DUT techniques de commercialisation orientation commercialisation des systèmes, solutions et services industriels – [81402] (1)	*5*	*2927*
Licence pro mention commerce et distribution – [103453]	6	29740
Licence pro mention commercialisation de produits et services – [103457]	6	29631
Licence pro mention installations frigorifiques et de conditionnement d'air – [103843]	6	30076
Licence pro mention management et gestion des organisations – [103643]	6	30086
Licence pro mention technico-commercial – [103441]	6	30163
Manager du développement commercial – [108469]	7	34627
Manager du développement commercial – [109505]	7	34994
Manager en ingénierie d'affaires – [110259]	7	35164
Programme de gestion et de management des entreprises – [102937]	6	31466

Programme Sup Est – [76090]	6	34878
Programme supérieur de gestion et commerce – [81645]	6	25917
Responsable commercial en agrobusiness – [94525]	6	34651
Responsable commercial et marketing – [109511]	6	34977
Responsable commercial pour l'agro-alimentaire – [108479]	6	34652
Responsable commercial transport logistique – [107049]	6	34188
Responsable conception en installations frigorifiques et climatiques – [110175]	6	35152
Responsable de développement commercial (option banque-assurance) – [99355]	6	29535
Responsable du développement commercial – [108781]	6	34703
Responsable du développement commercial – [76762]	6	13596
Responsable du développement commercial France et International – [110209]	6	35150
Responsable du développement des affaires – [107103]	6	34164
Responsable du développement et du pilotage commercial – [96905]	6	34524
Responsable du management commercial et marketing – [81120] (1)	*6*	*16629*
Responsable développement commercial et marketing en entreprises du sport – [100853]	6	30387
Responsable en marketing, commercialisation et gestion – [74855]	6	23869
Responsable marketing et commercial – [81119]	6	18000
Titre professionnel négociateur technico-commercial – [104489]	5	34079
Vendeur conseiller commercial – [77533] (1)	*4*	*23932*
Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire – [31485]	6	15263
Responsable d'établissement de l'économie sociale et solidaire – [93701]	6	34305

(1) Certifications exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART.

Chiffres clés et tendances

La filière dite « support » est particulièrement importante dans la branche du fait du classement dans cette filière de certains métiers « de production » tels que les assistant e s de formation par exemple.

Elle représente 34,4 % des métiers de la branche des organismes de formation notamment :
– 8 % dans les métiers du secrétariat (464b ; 542a) ;
– 4 % d'employés qualifiés (543f ; 543b).

Avant la crise sanitaire, la transition numérique des fonctions support avait apparemment une incidence moindre. Avec la crise, les fonctions support se sont également converties à certains outils numériques en raison du télétravail et des obligations de distanciation sociale. Un tiers des entreprises anticipe que la crise accélère la disparition de certains métiers. Le personnel administratif et support pourrait s'avérer vulnérable notamment en raison de la digitalisation de certaines activités.

Les compétences numériques, qu'elles soient utilisées dans un objectif pédagogique ou organisationnel, sont à développer en priorité dans les années à venir. Pour accompagner les objectifs ambitieux de développement du portefeuille client et de diversification de l'offre, les compétences commerciales et marketing sont identifiées comme la deuxième priorité.

1. Métiers liés à la gestion administrative et financière d'un organisme

1.1. Impacts et enjeux

Les métiers de la gestion administrative et financière d'un organisme de formation sont directement impactés par le développement de l'usage des outils numériques et digitaux, sous différents angles :
– la dématérialisation des process ;
– le développement des logiciels de gestion administrative, qui permettent d'automatiser certaines tâches et donc de se centrer sur d'autres activités ;
– l'évolution des modes de travail et l'essor d'un fonctionnement en logique de projets, qui encourage la mise en place des outils digitaux et collaboratifs facilitant les échanges transverses ;
– la croissance des systèmes d'analyse de l'activité, qui permettent une optimisation du pilotage de l'activité.

1.2. Besoins en compétences

Centralisation et consolidation des ressources	Gérer la collecte et l'archivage des pièces administratives des actions de formation pour sécuriser les procédures de contrôle et/ ou de certification qualité.
	Gérer les ressources numériques de façon homogène afin de de disposer d'une information fiable et accessible facilement.
	Centraliser les informations transmises par les différents services au travers des outils collaboratifs et alerter en cas de dysfonctionnement.
	Superviser et veiller au bon déroulement des actions de formation, de l'accueil jusqu'à la récupération des feed-back.
	Recueillir, consolider et pré-analyser les résultats des bilans de formation pour les transmettre aux responsables pédagogiques des actions de formation.
Développement de la communication avec les apprenants	Prendre en charge l'accueil téléphonique des potentiels clients, répondre à leurs questions et relayer à d'autres interlocuteurs si cela est nécessaire (augmentation de cette compétence du fait du développement de la cible BtoC).
	Adapter sa communication au type de client et d'apprenant.
	Gérer des enquêtes de cohortes auprès des stagiaires partis en formation (enquêtes de satisfaction, de suivi ...).
Dématérialisation des activités administratives	Utiliser les outils dématérialisés propres à ses activités (inscriptions, convocations, émargements, facturation, comptabilité, reporting, informatisation des plannings, réservation de ressources ...).
	Gérer et partager les plannings des formateurs et des sessions en ligne.
	Gérer les lieux de formations en ligne.
	Utiliser les systèmes de gestion internes et externes.
Développement des relations avec l'extérieur	Coordonner les interventions des prestataires.
	Réaliser les étapes de demandes de financements et de demandes de règlement auprès des financeurs sur leurs sites internet dédiés.
	Gérer l'aspect contractuel des actions de formations avec des clients et financeurs de plus en plus diversifiés.

1.3 Liste des certifications

Titre / Diplôme	Niveau de qualification	RNCP
Agent de secrétariat – [104747]	3	15142

Assistant chef d'entreprise PME-PMI. – [59644]	5	34786
Assistant spécialisé digital – [109755]	5	35055
Conseiller en recrutement – [105129]	5	31872
Chargé de développement stratégique – [104945]	6	31966
Chef de projet digital – [104583] (1)	6	31906
Chef de projet digital – [107023]	6	34167
Chef de projet digitaux – [111293]	6	35541
Chef de projet e-commerce – [107047]	6	34179
Chef de projet Full Stack web-digital – [105263]	6	32057
Chef de projet marketing et communication – [109279]	6	34909
Chef de projet multimédia – [108011]	6	34512
Chef de projet web et stratégie digitale – [107833]	6	34455
Chef de projets marketing et commercial – [107533] (1)	*6*	*34380*
Chef de projets marketing et communication – [83213]	6	34580
Concepteur développeur de solutions digitales – [105267]	6	32043
Diplôme supérieur en développement digital et commercial – [109077]	6	35721
Directeur de la stratégie marketing digitale – [104995]	7	32109
Expert en stratégie et développement digital – [104983]	7	32047
Licence pro mention e-commerce et marketing numérique – [103877]	6	30060
Manager de la communication digitale et data science – [104619]	7	31914
Manager de la communication et du marketing – [107873]	7	34492
Manager de la communication et du marketing digital – [108225]	7	34577
Manager de la communication et stratégie digitale – [101023]	7	31420
Manager de la communication globale – [110617]	7	35247
Manager de la stratégie digitale et de la communication numérique – [90735] (1)	*7*	*26821*
Manager de la stratégie digitale marketing et commerciale – [108021]	7	34538
Manager digital (MS) – [110395]	7	35198
Manager du marketing digital – [96867]	7	28710
Manager en stratégie et développement de projet digital – [109035]	7	34758
Manager stratégique web – [81595]	7	17282
Manageur de l'innovation numérique – [108029]	7	34509
Responsable de communication et webmarketing – [99887]	6	34768
Responsable de la performance commerciale et du marketing digital – [104955]	6	31967
Responsable de projet web et mobile – [105199] (1)	*6*	*32192*
Responsable de projet webmarketing et communication digitale – [107551]	6	34413
Responsable marketing digital stratégique et opérationnel – [105147] (1)	*7*	*32198*

2. Métiers liés à l'informatique

2.1. Impacts et enjeux

Les métiers liés à l'informatique ont un rôle crucial à jouer à l'aune des mutations qui impactent le secteur.

Ils doivent d'abord faire face à la hausse de la diversité et de la complexité des technologies et composants à maîtriser.

Par ailleurs, l'environnement réglementaire, en particulier le RGPD, a fait apparaître de nouveaux enjeux autour de la collecte, des usages et de la sécurisation des données.

Enfin, l'émergence d'entreprises expertes dans la conception de solutions digitales appliquées à la formation favorise le développement de relations avec de nouveaux prestataires.

2.2. Besoins en compétences

Conseil expertise communication	Accompagner les concepteurs pédagogiques sur la sélection des outils.
	Accompagner les commerciaux pour l'implémentation de solutions en entreprise.
	Assurer l'intégration des nouveaux outils et la formation à ces derniers.
	Assurer un appui technique en cas de dysfonctionnement.
	Gérer des projets et les relations avec les prestataires informatiques.

	Assurer la conformité au règlement européen sur la protection des données (RGPD).
Proposition et développement d'outils adaptés à la stratégie de l'entreprise	Développer de nouveaux outils, en cohérence avec la stratégie choisie par l'entreprise (outils de communication digitale et de e-marketing, de référencements et de vente en ligne, plateformes et outils de partage de contenus ...).
	Mettre en place des outils de récupération et de stockage de données ainsi que des systèmes d'information.
	Contribuer à l'élaboration du plan de développement logiciel.
	Proposer des solutions de sauvegarde et de protection des données, développer la maîtrise de la gestion des risques au niveau de l'entreprise.
	Rédiger de la documentation et élaborer des outils de formation pour accompagner la prise en main des nouveaux outils.
Gestion d'un périmètre étendu	Intégrer l'ensemble des systèmes digitaux de l'entreprise de formation, et gérer la maintenance d'un parc informatique toujours plus grand.
	Contribuer à la maintenance, à la recette technique et fonctionnelle et à l'évolution des systèmes informatiques.
	Mettre en œuvre des outils de supervision et définir les procédures de supervision des réseaux d'information.
	Assurer l'installation des évolutions ou des nouvelles versions logicielles systèmes et applicatives.

2.3. Liste des certifications (2)

Certification	Niveau	Code RNCP
Développeur intégrateur de solutions intranet/ internet	5	34999
Développeur web	5	37805
Graphiste Multimédia	5	35662
Infographiste	5	34241
Technicien intégrateur Web	5	34409
Webdesigner	5	35542
Chef de projet digital	6	34167
Chef de projets digitaux	6	35541
Chef de projets marketing et communication	6	34580
Community manager	6	34922
Concepteur Webdesigner	6	34245
Designer de communication graphique et digitale	6	34319
Designer en communication graphique éco-responsable	6	34247
Designer Graphique et Digital	6	35083
Graphiste concepteur	6	34343
Graphiste multimédia	6	35213
Licence Professionnelle – E-commerce et marketing numérique (fiche nationale)	6	30060
Licence Professionnelle – Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6	29971
Réalisateur 3D	6	35775
Responsable de projet webmarketing et communication digitale	6	34413
Titre Professionnel – Concepteur designer UI	6	35634

3. Métiers liés à la maintenance technique

3.1. Impacts et enjeux

L'activité de maintenance dans un organisme de formation est essentielle pour la sécurité des systèmes d'information et des prestations délivrées aux clients. Ces métiers développent de nombreuses compétences puisqu'ils sont également en contact avec différents services et intervenants (administratif, comptabilité, client ...). Rattachés à la logistique, ces salariés effectuent le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux ...), selon les règles de sécurité et la réglementation. Ils peuvent conseiller, former et assister les utilisateurs (sur site, par télémaintenance, téléassistance ...). Pour certains, ils peuvent assembler ou intégrer un équipement (configurations standards ou spécifiques ...).

Ce technicien/ responsable de la maintenance, issu de formation qualifiée, endosse désormais des responsabilités de « gestionnaire » notamment via la maintenance préventive et prédictive en ayant recours aux données les plus innovantes.

3.2. Besoins en compétences

Diagnostiquer un dysfonctionnement et identifier la solution et les délais de résolution	Diagnostiquer à distance un dysfonctionnement informatique matériel ou logiciel.
	Identifier des ressources nécessaires à la résolution d'un dysfonctionnement.
	Identifier les phases d'intervention à partir des informations du diagnostic help desk, de la hotline, des dossiers constructeurs.
	Évaluer les délais d'une prestation.
	Évaluer les coûts d'une prestation.
	Établir un devis d'intervention.
Assurer la formation des utilisateurs, et faciliter la résolution des dysfonctionnements à distance	Former un public à l'utilisation d'un équipement.
	Assister techniquement des collaborateurs.
	Guider l'utilisateur pour résoudre le dysfonctionnement ou prendre le contrôle du système à distance.
	Intervenir à distance dans le cadre d'une organisation.
	Intervenir sur sites/ clients.
Configurer le poste de travail et s'assurer des réglages des équipements	Configurer le poste de travail aux besoins de l'utilisateur et effectuer les tests de fonctionnement.
	Réaliser les opérations de nettoyage et de réglage sur les matériels et équipements.
Changer les pièces défectueuses et proposer un mode de fonctionnement alternatif	Changer ou réparer un élément ou un ensemble défectueux.
	Déployer des modes de fonctionnement dégradés (solution d'attente) d'un équipement informatique ou bureautique.
S'assurer du suivi des interventions et proposer des évolutions commerciales	Renseigner les supports de suivi d'intervention et transmettre les informations au service concerné.
	Renseigner un système de suivi de stocks.
	Élaborer des propositions commerciales.

3.3. Liste des certifications (3)

Certification	Niveau	Code RNCP
Titre Professionnel – Agent de reconditionnement numérique	3	38718
Technicien support en numérique	4	34396
Titre Professionnel – Technicien réseaux IP	4	35295
Gestionnaire en maintenance et support informatique	5	34602
Technicien assistance à distance des systèmes d'information et de communication (Technicien Service Desk)	5	35806
Technicien informatique systèmes et réseaux	5	35583
Licence – Informatique (fiche nationale)	6	24514

(1) Certifications exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(2)(3) Points étendus sous réserve que les certifications listées soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur de développement des compétences indispensable à la qualité et au bon déploiement des activités et services proposés par les entreprises de la branche. Elle constitue pour les salarié(e)s des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » supprime le dispositif de « période de professionnalisation » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salarié(e)s en poste : la reconversion ou la promotion par alternance dite « Pro-A ».

Ce dispositif constitue un levier incontournable de sécurisation des parcours professionnels favorisant le développement des compétences et la promotion sociale des salarié(e)s touché(e)s par le risque d'obsolescence de leurs compétences face aux évolutions technologiques et d'organisation du travail.

L'ambition des partenaires sociaux est d'accompagner les salarié(e)s concerné(e)s dans leur parcours professionnel et de faciliter l'accès à tous les dispositifs de formation, dont la « Pro-A ».

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux souhaitent, à travers la « Pro-A », favoriser l'évolution professionnelle et la montée en compétences des salarié(e)s de la branche au travers d'un parcours de formation individualisé par alternance.

Les nouvelles attentes et besoins des entreprises et salarié(e)s de la branche entraînent une évolution tangible des métiers et des emplois de la branche. Ces mutations d'activité, qui induisent des risques d'obsolescence des compétences, sont principalement liées à la digitalisation du secteur et aux modifications de l'environnement législatif, économique et social.

Conformément à l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 18 décembre 2020, le présent accord porte exclusivement sur la reconversion ou la promotion par alternance dite « Pro-A ». Il vise à préciser les modalités de mise en œuvre de la « Pro-A » dans la branche des organismes de formation, en listant les certifications associées aux métiers en forte mutation et en risque d'obsolescence des compétences, en adaptant les durées de l'action de professionnalisation et de l'action de formation, et en détaillant les conditions de prise en charge.

Le présent accord définit en annexe la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » ainsi que les éléments justifiant le choix des certifications retenues.

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

SECTION 23

Avenant : Avenant du 9 mars 2022 à l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié (e) s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

ART. 2

Dans l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, l'article 6.1.4 précise :

« Ce pourcentage peut être porté à 75 % de la durée de l'action ou du contrat de professionnalisation pour les publics mentionnés à l'article 4 du présent accord ».

L'article 4 vise le financement de la formation professionnelle. Ce renvoi est erroné, les publics visés sont en réalité ceux de l'article 6.1.3 dudit accord.

Cet alinéa de l'article 6.1.4 est donc modifié comme suit :

« Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage peut être porté à 75 % de la durée de l'action ou du contrat de professionnalisation pour les publics mentionnés à l'article 6.1.3 du présent accord ».

ART. 3

La rédaction modifiée se substitue à la rédaction initiale de l'article 6.1.4 de l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences.

ART. 4

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

ART.

Cet avenant est un avenant rectificatif d'un renvoi mentionné à l'article 6.1.4 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 18 décembre 2020.

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

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

SECTION 24

Avenant : Avenant du 19 avril 2022 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

ART. 2

L'article 9 est modifié et prend la rédaction suivante :

« Article 9
Solidarité et financement de l'action sociale

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 ont instauré des garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale, la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité est égale à 2 % de la cotisation globale hors taxes versée par l'entreprise à titre obligatoire. Cette part de cotisation est affectée :
– soit, au financement de garanties servies dans le cadre de l'action sociale des organismes assureurs non recommandés, pour les entreprises non couvertes par un organisme assureur recommandé ;
– soit, au « fonds de solidarité » des organismes assureurs recommandés, pour les entreprises couvertes par un organisme assureur recommandé.

Le fonds de solidarité des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires de l'accord du 19 novembre 2015 décident de mettre en œuvre des mesures de solidarité qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles de l'organisme assureur qu'il soit recommandé ou non.

Les partenaires sociaux décident :
– du financement de la part salariale de la cotisation des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise ;
– du versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale ;
– de la prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de 2e avis médical dans la limite des frais réels, plafonnée à 300 € pour une affection de longue durée définie à l'article D. 322-1 du code la sécurité sociale. Pour bénéficier de cette prise en charge, le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal doit être inférieur ou égal à 21 000 €.
– de l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

Pour les entreprises qui ont souscrit un contrat d'assurance avec un assureur recommandé par la branche, ces prestations à caractère non directement contributif sont prises en charge dans la limite des fonds disponibles.

Les entreprises non adhérentes au régime conventionnel auprès de l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de s'assurer que leur contrat collectif prévoit les prestations présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des cotisations servent bien au financement de ces prestations à caractère non directement contributif.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés par la branche auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés. »

ART. 3

L'annexe I « Prestations » est modifiée et prend la rédaction suivante :

« Le détail des garanties en vigueur est repris ci-après. Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris des prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.
DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-CO.
OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée.
OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée – Chirurgie-Obstétrique.
€ : Euro.
FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire.
HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.
PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité sociale.
RSS : Remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.
SS : sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20220023 _ 0000 _ 0014. pdf/ BOCC

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er mai 2022.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

ART. 5

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

ART.

Le présent avenant à l'accord relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé du 19 novembre 2015 de la branche des organismes de formation, a pour objet de modifier les prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

Le présent avenant modifie également l'annexe I « Prestations » de l'accord du 19 novembre 2015 ci-dessus mentionné qui intègre les prestations mises en œuvre au titre du degré élevé de solidarité.

Il réitère ainsi l'obligation à la charge de tous les employeurs de la branche, quel que soit l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès duquel ils souscrivent un contrat collectif obligatoire frais de santé, de s'assurer que le contrat d'assurance souscrit ouvre droit aux prestations à caractère non directement contributif ci-après définies.

SECTION 25

Avenant : Avenant du 6 décembre 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

ART. 2

Les dispositions des alinéas 7 à 17 de l'article 11.3 ter « Financement et définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité » sont modifiées et prennent la rédaction suivante :

« Les partenaires sociaux décident le financement, au titre du degré élevé de solidarité, des prestations à caractère non directement contributif suivantes :
– le versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1er et du 2e degré). Cette aide, d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € par salarié, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
– le versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale ;
– le versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts du foyer fiscal est inférieur ou égal à 21 000 € ;
– le versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation prévoyance pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant ;
– la prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an ;
– l'octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).

Pour les entreprises qui ont souscrit un contrat d'assurance avec un assureur recommandé par la branche, ces prestations à caractère non directement contributif sont prises en charge dans la limite des fonds disponibles.

Les entreprises non adhérentes au régime conventionnel auprès de l'un des organismes assureurs recommandés sont tenues de s'assurer que leur contrat collectif prévoit les prestations présentant un degré de solidarité élevé listées ci-dessus et que 2 % des cotisations servent bien au financement de ces prestations à caractère non directement contributif.

La commission paritaire de prévoyance et de santé (CPPS) peut décider chaque année, par voie d'avenant, la modification des mesures retenues et les modalités d'attribution.

La CPPS procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime.

La CPPS contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés par la Branche auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés. »

ART. 3

À la suite de l'annexe « Cotisations », est créée une annexe II « Prestations ».

L'annexe telle que rédigée ci-dessous modifie et remplace le tableau de garanties figurant à l'annexe de l'avenant du 11 décembre 2018 à l'accord du 3 juillet 1992 et prend la rédaction suivante :

« Annexe II Prestations

Garanties [1]	Niveau de prestations
Capital décès toutes causes	
Décès du salarié, quelle que soit sa situation de famille (capital de base)	300 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge	+ 30 % du capital de base ci-dessus
Majoration du capital en cas de décès accidentel	
Décès du salarié consécutif à un accident de la circulation [2]	300 % du salaire de référence + 30 % du capital de base ci-dessus
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)	
Décès postérieur (quelle qu'en soit la cause) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge au jour de son décès et qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès simultané (quelle qu'en soit la cause sauf accident de la circulation [2]) du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) ayant au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Décès suite à un accident de la circulation [2] du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) simultanément à celui du salarié, alors qu'ils ont au moins une personne à charge	100 % du capital décès toutes causes (capital de base et majoration par personne à charge) (capital versé aux personnes à charge, réparti par parts égales entre eux)
Allocations obsèques	
Décès du salarié ou du conjoint	100 % PMSS [3] dans la limite des frais engagés
Décès d'un enfant à charge ou d'une autre personne à charge	50 % PMSS [3] dans la limite des frais engagés
Perte totale et irréversible d'autonomie toutes causes	
Perte totale et irréversible d'autonomie du salarié	Versement par anticipation au salarié de 100 % du capital décès toutes causes, hors majoration par personne à charge [4]
Perte totale et irréversible d'autonomie du conjoint (n'ayant pas la qualité d'assuré au titre du régime) postérieurement au décès du salarié, alors qu'il reste au moins une personne à charge à cette date qui était initialement à charge au jour du décès du salarié	Versement par anticipation de 100 % du capital décès toutes causes, y compris la majoration par personne à charge (capital de base versé au conjoint, et majorations aux personnes concernées) [5]
Rente d'éducation	
Jusqu'au 6e anniversaire de l'enfant à charge	9 % du salaire de référence (montant annuel)
De 6 ans au 16e anniversaire de l'enfant à charge	12 % du salaire de référence (montant annuel)
De 16 ans au 25e anniversaire de l'enfant à charge (sous condition d'être à charge au sens des dispositions prévues aux conditions générales du contrat collectif)	15 % du salaire de référence (montant annuel)
Incapacité temporaire de travail [6]	
Incapacité temporaire du salarié ayant plus d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un maintien de salaire : Franchise : indemnisation en relais (dès que cesse le droit à rémunération totale du souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire) et en complément de la deuxième période de maintien de salaire par le souscripteur au titre de ses obligations conventionnelles de maintien de salaire [7] Incapacité temporaire du salarié justifiant moins d'un an d'ancienneté [8] : franchise : 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, aucune franchise n'est appliquée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle	Versement d'indemnités journalières complémentaires (montant journalier) : 83 % de la 365e partie du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)
Invalidité ou incapacité permanente	
Invalidité de 1re ou 2e ou 3e catégorie	Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) : 83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)
Incapacité permanente professionnelle avec un taux au moins égal à 33 %	Versement d'une rente complémentaire (montant annuel) : 83 % du salaire de référence (sous déduction des prestations de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire de l'employeur)

Les définitions et le détail des notions employées sont précisées au sein de l'accord collectif du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime prévoyance et notamment à l'article 9 concernant la définition du salaire de référence.
SS = prestation brute de la sécurité sociale (reconstituée théoriquement pour les assurés n'y ouvrant pas droit en raison du montant cotisé ou heures travaillées insuffisants).
[1] Versement du capital décès : sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalant aux salaires bruts soumis à cotisation au cours des 3 derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de 3 mois par l'organisme assureur.
Le montant global des capitaux versés au titre d'un décès ne peut toutefois être supérieur à 960 % du salaire de référence, majorations pour personnes à charge comprises. L'éventuelle réduction induite par ce plafonnement est appliquée dans la même proportion à chacun des bénéficiaires.
[2] Accident de la circulation du salarié survenu exclusivement dans l'exercice de fonctions professionnelles ou représentatives (au sens de l'article L. 2141-4 du code du travail), quel que soit le mode de transport.
[3] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur à la date du décès.
[4] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du salarié à l'exception des majorations du capital qui restent dues en cas de décès du salarié survenant postérieurement, s'il existe au moins une personne à charge à son décès.
[5] Le versement par anticipation met fin à la garantie décès du conjoint.
[6] Sans préjudice de l'application des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail dont bénéficient les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle.
[7] La convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 prévoit des dispositions plus favorables (art. 14.1) en termes d'obligation de maintien de salaire employeur – notamment quant au délai d'indemnisation – que celles légalement prévues (art. D. 1226-1 et suivants du code du travail).
[8] Sous réserve :
– de justifier, selon la formule la plus favorable à l'assuré, soit d'une ancienneté de 3 mois continus ou discontinus, soit de 75 jours réellement travaillés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ;
– et que la durée de l'arrêt de travail soit au moins égale à 21 jours consécutifs.

Prestations au titre du degré élevé de solidarité [*]
Versement d'une somme forfaitaire aux salariés étant dans une situation d'aidant familial pour la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant (ascendants et descendants du 1er et du 2e degré). Cette aide d'un montant pouvant aller jusqu'à 2 700 € (par salarié) est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.
Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.
Versement d'une unique somme forfaitaire pour les salariés atteints d'une affection de longue durée exonérante à 100 % (telle que prévue aux articles D. 322-1 et R. 322-6 du code de la sécurité sociale). Cette aide, d'un montant de 1 000 €, est attribuée aux salariés dont le revenu fiscal de référence divisé par le nombre de parts est inférieur ou égal à 21 000 €.
Le versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation prévoyance pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant.
Prise en charge de la cotisation prévoyance pour les salariés en congé parental d'éducation à temps plein pour une durée d'un an.
Octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).
[*] Prestations à caractère non directement contributif, versées dans la limite du fonds DES disponible.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2023.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

ART. 5

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

ART.

Le présent avenant à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des organismes de formation, a pour objet de modifier les prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

Le présent avenant intègre au sein d'une annexe II « Prestations » de l'accord du 3 juillet 1992 ci-dessus mentionné, les prestations mises en œuvre au titre du degré élevé de solidarité.

Il réitère ainsi l'obligation à la charge de tous les employeurs de la branche, quel que soit l'assureur (recommandé ou non recommandé) auprès duquel ils souscrivent un contrat collectif obligatoire de prévoyance, de s'assurer que le contrat d'assurance souscrit ouvre droit aux prestations à caractère non directement contributif ci-après définies.

SECTION 26

Avenant : Avenant du 6 décembre 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

ART. 2

L'article 6.4 de l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les conditions de revalorisation sont définies à l'article 10. »

L'article 7.2 de l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé comme suit :

« Les conditions de revalorisation sont définies à l'article 10. »

ART. 3

L'article 10.1 de l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux se prononcent sur la revalorisation applicable au titre du salaire de référence servant de base au calcul du capital décès ainsi qu'au titre des prestations incapacité et invalidité en cours de service, lorsque l'assuré justifie d'un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 180 jours continus à la date d'application de la revalorisation, en fonction des résultats du régime.

À effet du 1er janvier 2023, les partenaires sociaux ont fixé le taux à hauteur de 2,5 %.

À effet du 1er janvier 2024, les partenaires sociaux ont fixé le taux à hauteur de 2 %.

À effet du 1er janvier 2025, les partenaires sociaux ont fixé le taux à hauteur de 2 %.

Pour autant ces taux pourront être rediscutés annuellement en fonction des résultats du régime.

Les partenaires sociaux se prononceront ultérieurement sur la revalorisation, applicable à compter du 1er janvier 2026, au titre du salaire de référence servant de base au calcul du capital décès ainsi qu'au titre des prestations incapacité et invalidité en cours de service.

S'agissant de la rente éducation, les prestations sont revalorisées annuellement, avant et après résiliation, sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur. »

ART. 4

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

ART. 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à effet du 1er janvier 2023.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

ART.

Le présent avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des organismes de formation, a pour objet de modifier les conditions de revalorisation du salaire de référence servant au calcul du capital décès et des prestations arrêt de travail en cours de service.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 27

Avenant : Avenant du 6 février 2023 relatif à la réécriture de la convention collective (article 2 « Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion »)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

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

ART. 2

Les stipulations de l'article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Article 2.1
Durée. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation ne peut porter que sur l'ensemble de la convention collective conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 2.2

Révision (1)

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations rendues obligatoires par des dispositions légales ou réglementaires. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

Article 2.3
Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative, dans le champ d'application défini à l'article 1er, peut adhérer au présent accord dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail. (2) L'adhésion prend effet au terme de l'accomplissement par l'organisation concernée des formalités légales de dépôt et de publicité.

Article 2.4
Avantages acquis

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. Les rapports entre les accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective s'organisent conformément aux dispositions légales.

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

(1) L'article 2.2 « Révision » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(2) La première phrase de l'article 2.3 « Adhésion » est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

ART. 3

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

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 4

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

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

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

ART.

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988 . Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 2 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

SECTION 28

Avenant : Accord de méthode du 12 avril 2023 relatif à la fixation de l'agenda social pour les années 2023 à 2025

Source officielle Légifrance

ART.
1er

ART. 1.1

Le calendrier indicatif des travaux paritaires est défini ci-après :

Date	Année 2023				Année 2024		Année 2025	
Thème	12/04/2023	27/06/2023	21/09/2023	12/12/2023	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2
Minima 2023 – Clause de revoyure	Finalisation des travaux							
Mise à jour à droit constant CCN OF		Fin des travaux						
Collecte du paritarisme	Début des travaux		Fin des travaux					
Règlement intérieur des commissions	Reprise des travaux	Fin des travaux						
Maladie/prévoyance	Début des travaux		Fin des travaux					
Durée du travail		Début des travaux			Fin des travaux			
Télétravail		Début des travaux			Fin des travaux			
Champ d'application de la CCN OF					Début des travaux			Fin des travaux
Rémunération			Début des travaux			Fin des travaux		
Partage de la valeur				Début des travaux			Fin des travaux	
Épargne salariale								
Minima 2024			Début des travaux	Fin des travaux				
Emploi des seniors				Début des travaux		Fin des travaux		
Formation professionnelle				Début des travaux : suivi de l'accord		Fin des travaux		
Droit syndical				Début des travaux		Fin des travaux		
QVCT/RSE				Début des travaux			Fin des travaux	
Classifications					Début des travaux : suivi de l'accord		Fin des travaux	
Égalité professionnelle					Début des travaux		Fin des travaux	
Minima 2025					Début des travaux	Fin des travaux		
Contrats de travail					Début des travaux		Fin des travaux	
Temps partiel						Début des travaux		Fin des travaux
Recommandation santé/prévoyance							Début des travaux	Fin des travaux
Minima 2026							Début des travaux	Fin des travaux

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation rappellent qu'elles attachent une attention particulière au sujet de l'égalité professionnelle pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

Elles soulignent également que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

ART. 1.2

Dans la conduite de chacune des négociations visées ci-dessus, la situation des entreprises de moins de 50 salariés fait l'objet d'une réflexion pouvant donner lieu à des stipulations spécifiques les concernant ou justifier des motifs pour lesquels aucune disposition spécifique ne serait adoptée.

ART. 2

Conformément à l'article 18 de la convention collective des organismes de formation, les travaux et négociations sur les thématiques sus-énoncées sont engagées dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En tant que de besoin, la CPPNI peut :
– soit déléguer à une commission paritaire existante les travaux sur une thématique particulière ;
– soit décider de confier à un groupe de travail, thématique et restreint le soin de réaliser les travaux préparatoires aux négociations.

En tout état de cause, les partenaires sociaux conviennent de la démarche qui suit pour organiser les travaux sur chacune des thématiques précitées :

Transmission préalable des informations

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et chaque organisation syndicale de salariés transmet à la présidence paritaire de la commission considérée, 8 jours ouvrés avant la réunion, les éléments d'information qu'elle souhaite porter à la connaissance de l'ensemble des partenaires sociaux. Ces éléments sont circularisés sans délai à l'ensemble des partenaires sociaux concernés.

Transmission des propositions

Le collège employeur ou le collège salarié adresse ses propositions écrites à l'autre collège dans un délai minimal de 5 jours ouvrés précédant la date de la réunion.

Tenue d'une ou plusieurs réunions

À l'issue de la première réunion, les partenaires sociaux déterminent la nécessité d'avoir une ou plusieurs réunions. Le cas échéant, ils fixent le calendrier des travaux paritaires.

Issue des travaux

Les partenaires sociaux déterminent, en fonction de la teneur de leurs échanges et des sujets abordés, la forme que prennent leurs travaux. Il peut s'agir, sans que cette liste soit limitative, d'un accord, un avenant, une décision, un guide, des travaux complémentaires, etc.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour la durée des travaux visée à l'article 1er et prend fin au 31 décembre 2025 au plus tard. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé conformément aux dispositions légales.

ART. 4

Les parties au présent accord conviennent de se réunir afin de faire un point sur l'application du présent accord à la première CPPNI de chaque année civile pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

Ce rendez-vous permettra d'adapter, au besoin, le calendrier des travaux initialement déterminé par les parties.

ART. 5

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

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

ART.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation se sont unanimement accordées pour mener un travail de mise à jour à droit constant de la convention collective de branche qui était devenue largement obsolète. À cette occasion, des travaux de recensement des remarques et points de négociation souhaités par les organisations syndicales représentatives de salariés ont été menés. Ils permettent aujourd'hui aux parties prenantes d'avoir une vision des thématiques susceptibles de faire l'objet d'une négociation.

Le contexte politique, social et économique actuel ainsi que les enjeux auxquels sont confrontés les organismes de formation et leurs salariés du fait des différentes mutations – réglementaires, technologiques, sanitaires, écologiques – ayant impacté l'ensemble des métiers ont par ailleurs fait émerger d'autres thématiques de négociations dont les partenaires sociaux de la branche ont décidé de s'emparer.

Le présent accord de méthode a pour objectif d'organiser le dialogue social de la branche au regard des textes en vigueur et de leur suivi ainsi que les éventuelles négociations telles que présentées ci-dessus. Pour ce faire, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs décident d'établir une feuille de route relative à ces travaux afin de séquencer pour les années 2023 à 2025 les discussions au sein de la branche des organismes de formation. Elles en déterminent le cadre et les modalités dans les conditions ci-dessous précisées.

SECTION 29

Avenant : Avenant du 27 juin 2023 relatif à la réécriture à droit constant de l'article 18

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

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

ART. 2 Les stipulations de l'article 18 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« 18.1. Instances du dialogue social dans la branche

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche conviennent que l'expression syndicale et le dialogue social s'exercent utilement dans le cadre des commissions paritaires nationales spécialisées dotées de prérogatives et de moyens dans leurs domaines respectifs de compétences sous la conduite de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Sont instaurées les commissions nationales suivantes :
– la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
– la commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS) ;
– la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) ;
– la commission de veille contre les discriminations (CVD).

18.2. Missions et attributions des commissions paritaires

18.2.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Elle a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

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

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

Elle est chargée de la réalisation du rapport annuel d'activité de branche.

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

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise, qui :
– réalise le rapport annuel d'activité et le présente pour analyse et adoption à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation *(1)* ;
– prépare, pour le compte de la CPPNI, les avis qui seront rendus à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
– peut également être saisie par au moins deux organisations représentatives (deux OS, deux OP, une OS et une OP) d'une question d'interprétation d'un texte conventionnel de branche. L'analyse de la sous-commission est soumise à la CPPNI qui peut décider d'émettre un avis d'interprétation soumis à l'extension ;
La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise se réunit dans le mois suivant sa saisine et au mois de janvier pour réaliser le bilan annuel. Son secrétariat transmet la saisine et tous les éléments afférents dès réception et sous 3 jours ouvrés maximum ;
– peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, notamment pour la rédaction d'accords types.

18.2.2. La commission paritaire de la prévoyance et de la santé (CPPS)

Elle a pour missions :
– d'assurer une veille en matière de prévoyance et santé ;
– d'assurer la gestion et le suivi de l'application du régime de prévoyance et de santé ;
– d'être force de proposition sur toute question intéressant la prévoyance et la santé.

18.2.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)

Elle exerce ses missions dans le cadre de l'accord formation professionnelle du 18 décembre 2020 et ses avenants.

Elle a notamment pour attributions de :
– définir les grandes orientations stratégiques en matière de formation professionnelle et d'employabilité ;
– assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle ;
– promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie ;
– définir la politique de certification professionnelle ;
– soutenir le développement de l'alternance dans la branche.

De plus, elle est saisie par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour avis sur toute question intéressant l'emploi, la formation et les classifications. Elle se tient informée de la situation de l'emploi et des projets de licenciements économiques portés à sa connaissance.

Elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications ainsi que sur ceux de la sous-commission chargée de la question des certifications professionnelles.

18.2.4. La commission de veille contre les discriminations (CVD)

Elle a pour objet de lutter contre toutes les formes de discrimination :
– en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ;
– en matière d'emploi des seniors ;
– en matière d'égalité femmes-hommes.

Et plus généralement, pour toute question relevant de la lutte contre les discriminations.

18.3. Composition et fonctionnement des commissions paritaires

Un règlement intérieur commun aux différentes commissions paritaires de la branche instaurées par le présent article fixe leur composition et leur fonctionnement général.
Il détermine leurs règles de fonctionnement et précise notamment :
– la fréquence et l'organisation des réunions ;
– les modalités de gouvernance des commissions ;
– les modalités de délibération des commissions.

18.4. Financement du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :
– les remboursements de frais (transport, repas, hébergement) et l'indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions y compris préparatoires des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par la CPPNI ;
– le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour l'organisation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
– la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires, décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
– l'intégralité des missions dévolues aux commissions et aux groupes de travail paritaires.

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

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

18.4.1. Financement du fonds

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

18.4.2. Montant de la cotisation

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

18.4.3. Collecte de la cotisation

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

(1) Articles L. 2232-9 et L. 2231-5-1 du code du travail.

ART. 3

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

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 4

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

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

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

ART.

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

Le présent avenant opère une mise à jour de l'article 18 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Commissions paritaires nationales des organismes de formation ». Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour actualiser le contenu de cet article au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que des modifications conventionnelles survenues ces dernières années.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

SECTION 30

Avenant : Avenant du 27 juin 2023 relatif à la suppression des articles 19 et 22 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

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

ART. 2 Les stipulations de l'article 19 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur les sujets des seniors et du handicap. En effet, un accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap a été signé le 8 juillet 2022 au sein de la branche afin d'impulser un « réflexe handicap » des partenaires sociaux dans les sujets de négociation collective, de lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap dans l'environnement de travail et de sécuriser la personne concernée sur la perception du handicap par l'entreprise et de la sensibiliser sur la nécessité de permettre à l'entreprise d'éviter toute dégradation de son état de santé.

Par ailleurs, l'emploi des seniors fait partie des thématiques de négociation de l'agenda social 2023 avec les partenaires sociaux.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés au handicap ou à l'âge.

ART. 3 Les stipulations de l'article 22 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées.

En effet, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation constatent que cet article aurait dû être supprimé au moment de la conclusion de l'accord de classification du 16 janvier 2017. Elles s'engagent par ailleurs à porter une attention particulière aux compétences des formateurs dans le cadre des futures négociations relatives à la classification.

ART. 4 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 5 À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

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

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

ART.

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

À l'occasion de ces travaux, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées pour supprimer les articles 19 et 22 de la convention collective des organismes de formation au regard des évolutions conventionnelles survenues ces dernières années.

SECTION 31

Avenant : Avenant du 10 octobre 2023 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

ART. 2

Le tableau des cotisations applicables au régime frais de santé des organismes assureurs recommandés telles qu'annexées à la convention collective sont modifiées comme suit :

« Annexe II

Tableau des cotisations applicables au 1er janvier 2024

	Socle obligatoire		Option facultative		Option facultative	
	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,27 %	0,67 %	0,17 %	0,13 %	0,37 %	0,22 %
Adulte facultatif	1,37 %	0,73 %	0,22 %	0,20 %	0,44 %	0,36 %
Enfant facultatif	0,78 %	0,36 %	0,07 %	0,11 %	0,11 %	0,14 %

	Base obligatoire		Option facultative	
	Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,41 %	0,78 %	0,19 %	0,09 %
Adulte facultatif	1,55 %	0,89 %	0,16 %	0,16 %
Enfant facultatif	0,83 %	0,46 %	0,03 %	0,02 %

	Base obligatoire	
	Niveau 3	
	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,57 %	0,80 %
Adulte facultatif	1,69 %	1,02 %
Enfant facultatif	0,84 %	0,47 %

L'accord cadre prévoit une gratuité de la cotisation à partir du 3e enfant. »

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2024.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

ART. 4

Le présent avenant ne remet pas en cause les clauses de rendez-vous et de suivi prévues dans l'accord du 19 novembre 2015 aux articles 10.4 et 10.5.

ART. 5

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministère compétent, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension accélérée du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

ART.

Le présent avenant à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé de la branche des organismes de formation a pour objet de définir les nouveaux taux de cotisations auprès des organismes recommandés, visés à l'annexe II de l'accord du 19 novembre 2015, à effet du 1er janvier 2024, et ce afin de pérenniser le dispositif.

En effet, les partenaires sociaux, au vu des derniers comptes de résultats du régime frais de santé, de l'évolution constatée et à venir des dépenses de santé, ont décidé de réviser les cotisations du régime.

Les autres dispositions de l'accord du 19 novembre 2015 ainsi que des avenants du 1er décembre 2020 et 19 décembre 2021 demeurent inchangées.

SECTION 32

Avenant : Accord du 11 juin 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Cas général (1)

Les dispositions du présent accord pourront s'appliquer à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

1.2. Entreprises de moins de cinquante salariés

Les dispositions du présent accord pourront notamment s'appliquer aux entreprises de moins de cinquante salariés auxquelles l'ensemble des dispositions du présent accord a vocation à s'appliquer sous réserve de leur adhésion, selon un document unilatéral d'adhésion annexé.

Sont notamment concernées, les entreprises de 11 à 49 salariés dont le bénéfice net fiscal est a minima égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant au moins 3 exercices consécutifs, qui sont tenues de mettre en place, à titre expérimental, pendant 5 ans, un dispositif de partage de la valeur, conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 29 novembre 2023.

(1) L'article 1.1 est étendu sous réserve qu'il ne vise que les territoires mentionnés à l'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail, qui n'incluent pas la Polynésie française et Wallis-et-Futuna.
(Arrêté du 11 mai 2026 - art. 1)

ART. 2

Les conditions d'application du présent accord de participation varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :
– *dans les entreprises de moins de 50 salariés (effectif apprécié au sens de l'article L. 3322-1 du code du travail), le présent accord est un accord-type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Ainsi dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord-type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé. L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens* (1) ;
– *dans les entreprises de 50 salariés et plus (effectif apprécié au sens des articles L. 3322-1 et L. 3322-2 du code du travail), l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3322-6 du code du travail* (1).

En cas de mise en place d'un dispositif de participation, l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) devient obligatoire.

Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif de participation sur la base du présent accord-type devra choisir une des options, chaque fois qu'elles seront proposées.

À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, son accord ne sera pas sécurisé par l'agrément et donnera lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3345-2 et D. 3345-5 du code du travail.

En tout état de cause, toutes les entreprises (de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus) sont soumises à l'obligation de publication.

(1) Les alinéas 2 et 3 de l'article 2 du titre I sont étendus sous réserve que l'effectif soit apprécié au sens des articles L. 1111-1 à L. 1111-3 du code du travail s'agissant des modalités d'adhésion à l'accord de branche et au sens des articles L. 3322-1 et L. 3322-2 du même code s'agissant de l'obligation de mettre en place un dispositif de participation.
(Arrêté du 11 mai 2026 - art. 1)

ART. 3

Le présent accord est conclu à durée :
– option 1 : déterminée (un, deux, trois, quatre ou cinq ans), auquel cas il fera l'objet d'une tacite reconduction à défaut de dénonciation ;
– option 2 : indéterminée.

ART. 4

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Les partenaires sociaux conviennent d'appliquer la formule légale de la réserve générale de participation après la clôture des comptes de chaque exercice.

Elle s'exprime par la formule :

$$[1 / 2 (B – 5 \% C)] \times [S / VA]$$

Dans laquelle :
– B représente le bénéfice net fiscal de l'entreprise ;
– C représente les capitaux propres de l'entreprise ;
– S représente les salaires versés par l'entreprise ;
– VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :
– B : le montant du bénéfice net fiscal correspond, après clôture des comptes, aux sommes calculées sur le bénéfice tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus par le code général des impôts et majoré des bénéficies exonérés en application des dispositions du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;
– C : les capitaux propres comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. La réserve spéciale de participation ne figure pas parmi les capitaux propres. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte pro rata temporis ;
– S : les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du code du travail sont les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
– VA : la valeur ajoutée par l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
a) charges de personnel ;
b) impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
c) charges financières ;
d) dotations de l'exercice aux amortissements ;
e) dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
f) résultat courant avant impôts.

ART. 5

Sont bénéficiaires de la participation, tous les salariés ayant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, quelle qu'en soit la nature, dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :
– option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
– option 2 : 1 mois d'ancienneté ;
– option 3 : 2 mois d'ancienneté ;
– option 4 : 3 mois d'ancienneté.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, en application de l'article L. 3342-1 du code du travail.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Cette ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ du salarié en cas de rupture du contrat de travail en cours d'exercice.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs, peuvent bénéficier du régime de participation, à condition que l'accord collectif le prévoit expressément :
– option 1 : les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs bénéficient du régime de participation ;
– option 2 : les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne bénéficient pas du régime de participation.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la participation.

La rupture du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation.

ART. 6

Pour fixer la méthode de répartition de la réserve spéciale de participation, il peut être déterminé un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire, au temps de présence des salariés ou conjointe.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord figurant au point 6.1.

6.1. Modalités de répartition

Option 1 : la RSP est répartie de manière uniforme par bénéficiaire

La RSP est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires (soit, à parts égales), quelle que soit la rémunération ou la durée de présence de chaque bénéficiaire.

Chaque salarié perçoit ainsi la même prime de participation quel que soit son temps de présence, son temps de travail ou son salaire dans l'entreprise au cours de l'exercice visé. Il en résulte que le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle de participation.

Option 2 : la RSP est répartie proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque bénéficiaire

La répartition est calculée au prorata des salaires bruts de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

Participation individuelle = (réserve spéciale de participation × montant annuel individuel du salaire brut) / somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence.

Les salaires pris en compte pour le calcul de la participation individuelle sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux conformément à l'article 4 du présent accord.

Étant rappelé qu'en cas d'arrêt de travail à la suite d'une maladie professionnelle ou accident du travail, en cas de congé maternité/paternité/d'adoption, en cas de congé de deuil ou en cas de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de santé publique, la rémunération prise en compte est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle. (1)

Un salaire plancher peut être également instauré, constituant une mesure favorable aux bas salaires.
– option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher ;
– option 2 : le salaire plancher correspond au salaire minimum annuel conventionnel applicable pour les salariés de « palier 1 ».

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de la participation, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise conformément à l'article L. 3324-5 du code du travail.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Option 3 : la RSP est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du code du travail (selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité, de paternité, d'adoption, de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires). (2)

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

Option 4 : la RSP est répartie par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte

En conséquence :
– une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
– et, une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

6.2. Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale pour un même exercice.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

6.3. Sort des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les salariés/bénéficiaires n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des salariés/bénéficiaires pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

(1) L'alinéa 4 de l'option 2 de l'article 6.1 est étendu sous réserve qu'en cas d'activité partielle, les salaires à prendre en compte dans le cadre de la répartition, sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail.

(Arrêté du 11 mai 2026 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'option 3 de l'article 6.1 est étendu sous réserve qu'en cas d'activité partielle, la totalité des heures chômées soit prise en compte dans le cadre de la répartition proportionnelle à la durée de présence du salarié, conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2026 - art. 1)

ART. 7

Un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail et entre alors dans les plafonds définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition que l'accord lui-même.

ART. 8

Le versement des sommes issues de la participation s'effectue au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la date de clôture de l'exercice.

Lors de la répartition de la participation, chaque salarié reçoit, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre contre récépissé, les informations portant sur :
– la somme qui lui est attribuée au titre de la participation ;
– le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat ou l'affectation ;
– le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
– l'affectation de ces sommes à un compte ouvert au nom de l'intéressé en application d'un plan d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours à compter de la notification de ses droits pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter.

Le salarié est présumé avoir été informé le jour de la première présentation à son domicile de la lettre recommandée avec accusé de réception ou de la remise en main propre du courrier évoqué ci-dessus.

Il est recommandé d'adresser cette lettre recommandée ou de remettre ce courrier en main propre au début du cinquième mois suivant la date de clôture de l'exercice.

Les droits à participation seront affectés, au choix du salarié :
– à un paiement immédiat, auquel cas celui-ci sera soumis à charge sociale et déclaré dans ses revenus imposables.
En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être réalisé avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.
Passé ce délai, les entreprises complètent le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions ;
– à un versement de tout ou partie au sein du plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) et/ou éventuellement d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou un nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECOL) mis en place dans l'entreprise ou auquel l'entreprise a souscrit auprès d'un organisme externe. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne sera pas déclaré dans les revenus imposables du bénéficiaire, à condition de respecter la période d'indisponibilité.

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation est obligatoirement :
– versée en totalité dans un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) si l'entreprise ne dispose que de ces plans ;
– versée pour moitié sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECOL), et pour l'autre moitié sur le fonds sécuritaire du PEE/PEI.

Indépendamment des principes rappelés ci-dessus, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

À la date de la signature des présentes, ce montant a été fixé à 80 € par l'arrêté du 10 octobre 2001 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de l'emploi et de la solidarité (publié au JO du 18 octobre 2001).

ART. 9

9.1. Durée de l'indisponibilité

Les sommes affectées à un PEE ou PEI et/ou PERCO ou PERECOL sont bloquées, à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont calculés, pour la durée propre à chaque type de plan, c'est-à-dire :
– durant cinq ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
– jusqu'à la date du départ en retraite de son bénéficiaire, en cas d'affectation à un PERCO, PERCOI ou PERECO/PERECO-I.

9.2. Déblocage anticipé

Les droits peuvent exceptionnellement être liquidés avant l'échéance de la période d'indisponibilité dans les cas prévus aux articles L. 3324-10 et R. 3324-22 du code du travail :

1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

3 bis. Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
a) soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
b) soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par la composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

8 bis. L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;

9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits parait nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

10. L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que définis aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

11. L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
a) il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteur à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
b) il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.
Tout autre cas institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement.

ART. 10

10.1. Information collective

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Conformément aux dispositions de l'article D. 3323-13 du code du travail, l'entreprise doit transmettre, dans les six mois qui suivent la fin de l'exercice ayant servi de référence au calcul de la participation, les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve aux représentants du personnel, ou, le cas échéant, à la commission spécialisée. (1)

10.2. Information individuelle

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du code du travail.

L'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

Au-delà, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

En ce sens, chaque bénéficiaire reçoit, lors de chaque versement, une fiche distincte du bulletin de paie. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Cette fiche mentionne :
– le montant global de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
– le montant des droits qui lui sont attribués et celui des droits dont il peut demander le versement immédiat ainsi que le délai dans lequel peut être formulée cette demande ;
– le montant de la CSG et de la CRDS ;
– l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
– la date à laquelle ces droits sont négociables ou exigibles à défaut de demande de versement immédiat ;
– les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
– les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

(1) Le dernier alinéa de l'article 10.1 du titre I est étendu sous réserve que lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation soit adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice conformément à l'article D. 3323-15 du code du travail.
(Arrêté du 11 mai 2026 - art. 1)

ART. 11

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la société ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité de ses droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :
– de lui remettre un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ou dans le cadre du régime de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du code du travail et lui indiquant notamment que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
– d'informer le salarié qu'il l'avisera des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire ;
– de lui demander l'adresse à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en payement des dividendes et d'échéances des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées.

En cas de changement de domicile du bénéficiaire, il appartiendra à ce dernier d'en aviser l'entreprise en temps utile. Lorsqu'un ancien bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise qu'il a quittée pendant un an à l'issue de la période d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

S'agissant de sommes éventuellement investies en parts de FCPE ou en SICAV, lorsqu'un ancien salarié bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant continuent d'être conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

ART.

La participation a pour finalité de mettre en œuvre le droit reconnu aux salariés de bénéficier, collectivement, des résultats de l'entreprise, tel que prévu par le code du travail. Elle est issue de la répartition entre les bénéficiaires d'une réserve spéciale de participation.

Le présent accord-type reflète la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre du dispositif de participation au sein des entreprises de la branche y compris celles non soumises à l'obligation légale de mettre en place un régime de participation et d'encourager ainsi la mise en place d'un régime de participation volontaire.

Les parties au présent accord entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de la participation ne sauraient se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par l'article L. 3325-1 du code du travail.

Les travaux paritaires ont abouti à la conclusion du présent accord, auquel est adossé un modèle de document unilatéral d'adhésion.

ART.

Annexe

Document unilatéral d'adhésion au dispositif de participation (entreprise de moins de 50 salariés)

Préambule

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de branche des organismes de formation du (date de signature) 2025 agréé par arrêté en date du (date) 2025 et portant mise en place d'un dispositif de participation de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord-type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenu parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :
– la durée du dispositif de participation ;
– les bénéficiaires du dispositif de participation ;
– les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

Pour chacun des thèmes ci-dessous, l'entreprise coche l'option retenue.

1. Période d'application du dispositif de participation

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord-type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

Le dispositif de participation de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée :
☐ Option 1 : déterminée :
☐ 1 an ;
☐ 2 ans ;
☐ 3 ans ;
☐ 4 ans ;
☐ 5 ans ;
☐ Option 2 : indéterminée.

2. Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés :
☐ Option 1 : sans conditions d'ancienneté ;
☐ Option 2 : soumis à une condition d'ancienneté :
☐ 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
☐ 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
☐ 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Il est rappelé que les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un Pacs :
☐ Option 1 : bénéficient du régime de participation mis en place dans l'entreprise ;
☐ Option 2 : ne bénéficient pas du régime de participation mis en place dans l'entreprise.

3. Modalité de répartition des sommes issues de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation de l'option :
☐ Option 1 : répartition « uniforme par bénéficiaire » ;
☐ Option 2 : répartition « proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque bénéficiaire » ;
☐ Option 3 : répartition « proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise » ;
☐ Option 4 : répartition à 50/50 par « utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte ».

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime de participation :
☐ Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher ;
☐ Option 2 : le salaire minimum défini au palier 1 de la convention collective nationale des organismes de formation constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de la participation, à savoir 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du présent accord-type.

4. Information du CSE

Si l'entreprise dispose d'un CSE le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place par accord de branche du (XX 2025) agréé par arrêté du (XX), a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cette information a été faite le ..... et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

À noter que dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la société présente un rapport au comité social et économique ou, le cas échéant, à la commission spécialisée.

Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

5. Information du personnel

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants :
□ Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le ..... (date) ;
□ Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion ;
□ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet ;
□ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

6. Régime juridique du dispositif de participation

Le dispositif de participation mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du (XX) conclu au sein des organismes de formation, notamment pour ce qui concerne le calcul de la réserve spéciale de participation :

RSP = [1 / 2 (B – 5 % C)] × [S / VA]

Dans laquelle :
– B : représente le bénéfice net de l'entreprise ;
– C : les capitaux propres de l'entreprise ;
– S : les salaires de l'entreprise ;
– VA : la valeur ajoutée de l'entreprise.
Chacun de ces éléments fait l'objet d'une définition à l'article 4 de l'accord de branche.

7. Dénonciation

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.
Elle sera adressée à la DREETS, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que la décision unilatérale elle-même.

8. Dépôt

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation prise en application de l'accord de branche doit avoir été signée dans la première moitié du premier exercice d'application et déposée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/).

ART.

Fait à Paris, le 11 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

ART. 12

12.1. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche.

À cet effet, il inclut un modèle-type de participation, conçu afin de simplifier l'adhésion de ces entreprises au dispositif. Ces entreprises peuvent ainsi intégrer le dispositif de participation par simple décision unilatérale de l'employeur en se basant sur l'accord élaboré par les partenaires sociaux.

12.2. Dispositions applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mettre en place le dispositif de participation, conformément aux obligations légales et réglementaires en vigueur.

ART. 13

Les partenaires sociaux, soucieux de mesurer l'impact du présent accord sur la mise en place de dispositifs de participation au sein des entreprises, s'engagent à suivre annuellement les indicateurs clés dans le cadre du panorama social et économique de la branche.

Ils conviennent par ailleurs de dresser un bilan d'application de l'accord-type annexé au présent accord au cours de la 4e année suivant son extension afin d'évaluer son efficacité et son adéquation avec les réalités des entreprises de la branche.

ART. 14

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 15

Il est rappelé que la possibilité pour les entreprises de faire application du présent accord afin d'instaurer un dispositif de participation en leur sein est subordonnée à la décision d'agrément par l'autorité administrative prévue à l'article L. 3345-5 du code du travail.

Dans ce cadre, la procédure de demande d'agrément sera engagée dès que le dépôt du présent accord sera effectué. Conformément aux dispositions légales, le délai d'agrément ne saurait dépasser six mois.

ART. 16

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

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

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

SECTION 33

Avenant : Avenant du 14 novembre 2025 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que la nature du contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

ART. 2

Le présent avenant modifie les dispositions de l'accord du 3 juillet 1992.

ART. 2.1

Les articles 11.2 et 11.2 bis sont remplacés par les articles suivants :

« 11.2. Choix des organismes assureurs

Pour permettre la couverture des garanties prévues dans l'accord prévoyance du 3 juillet 1992, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander pour une durée de 5 ans auprès des organismes de formation les organismes assureurs suivants :

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :
– AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;
– APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 51, boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 Lyon ;
– Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
– Mutex, société anonyme d'assurance mutualiste régie par le code des assurances ayant son siège, 140 avenue de la République, 92320 Châtillon.

Pour la garantie rente éducation :
– OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux organismes de formation un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord.

11.2 bis Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Les partenaires sociaux se réuniront, au plus tard dans les 12 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans à compter du 1er janvier 2026 (soit au plus tard le 1er janvier 2030). »

ART. 2.2

L'article introductif de l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance définissant les salariés bénéficiaires du régime est modifié comme suit :

« Les bénéficiaires du présent régime de prévoyance sont :
– le personnel cadre et assimilés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ;
– le personnel non cadre ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Conformément à l'accord du 28 juin 2024 relatif à la reconnaissance d'une catégorie objective de salarié pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, les entreprises de la branche ont également la possibilité d'intégrer ou non à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance, les salariés dont la classification a été arrêtée dans l'accord précité et agréé par la commission paritaire de l'APEC le 19 décembre 2024 (salariés agents de maitrise et techniciens relevant des coefficients 246 à 309 [paliers 16 à 24]).

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre cette faculté offerte par la branche en se prévalant de la disposition prévue au 2e alinéa du 1 de l'article R. 242-1-1, elles devront la formaliser au sein de l'acte de droit du travail relatif aux garanties collectives de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur). »

ART. 2.3 Les dispositions de l'article 3 relatif au « Montant du capital décès » inscrit dans l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance sont modifiées comme suit :

« 3.1. Nature

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, un capital décès est versé aux ayants droit du salarié décédé.

3.2. Montant du capital décès toute cause

Il est fixé en pourcentage de la rémunération annuelle brute de référence définie à l'article 9. Le salaire annuel de référence est revalorisé à la date du décès.

Pour l'ensemble des bénéficiaires du régime de prévoyance, le montant du capital est fixé à 300 % du salaire de référence revalorisé.

3.3. Majoration pour personne à charge

Une majoration de 90 % du salaire de référence est versée pour chaque personne à charge.

Sont considérés comme à charge les enfants mineurs, nés ou à naître, reconnus par le participant ou son conjoint au sens de la définition prévue à l'art 3.6 et/ou rattachés à l'un de leur foyer fiscal.

Sont également considérés comme à charge du participant jusqu'à leur 26e anniversaire les enfants majeurs répondant aux critères de reconnaissance ou de rattachement fiscal précisé ci-dessus, lorsqu'ils poursuivent des études.

Est également considéré comme à charge du participant tout ascendant ou descendant atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, non bénéficiaire d'une pension de vieillesse, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché à son foyer fiscal.

3.4. Bénéficiaires

Le capital décès (majorations pour personnes à charges exclues) est versé :
– en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
– en l'absence de bénéficiaire désigné, le capital est dévolu dans l'ordre suivant :
— au conjoint (notion précisée à l'article 3.6) ;
— à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
— à défaut, aux parents du salarié décédé par parts égales entre eux et, en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
— à défaut, aux grands-parents par parts égales entre eux ;
— à défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

La majoration pour personne à charge sera versée aux personnes ouvrant droit à ladite majoration ou le cas échéant à leur représentant légal.

3.5. Majoration du capital en cas de décès d'origine professionnelle

En cas de décès suite à un accident de trajet, un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est versé un capital en sus du capital décès toute cause. Son montant est égal au capital décès toute cause définie aux articles 3.2 et 3.3.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 960 % du salaire de référence (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires.

3.6. Double effet en cas de décès du conjoint non participant

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ayant une ou plusieurs personnes à charge qui étaient à charge du participant de son vivant, il est versé un capital en sus des capitaux définis ci-dessus, réparti entre les personnes à charge.

Son montant est égal au capital décès toute cause définie aux articles 3.2 et 3.3.

Le montant global du capital versé au titre d'un sinistre et tel que calculé dans les conditions ci-dessus ne peut toutefois être supérieur à 960 % du salaire de référence (majorations pour personnes à charge comprises).

L'éventuelle réduction induite de ce plafonnement sera appliquée dans les mêmes proportions à chacun des bénéficiaires.

Le tableau récapitulatif des capitaux versés dans le cadre des articles 3.2, 3.3, 3.5 et 3.6 de l'accord de prévoyance est précisé ci-dessous :

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 28**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260001_0000_0004.pdf/BOCC

Les capitaux énumérés au présent tableau sont plafonnés dans les conditions prévues aux articles 3.5 et 3.6.

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du participant non divorcé (e) ou non séparé (e) de corps. (Séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil).

Sont également assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou la concubine du participant au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsque à la date du décès du participant les concubins peuvent justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ou qu'un enfant commun est né de leur union. Le concubin ou la concubine n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque le participant ou le ou la concubin(e) est par ailleurs marié(e) à un tiers.

3.7. Versement du capital décès

Sur production d'un certificat de décès, un acompte équivalant aux salaires bruts soumis à cotisation au cours des 3 derniers mois est versé sous huitaine. La régularisation du solde sera faite dans un délai de 3 mois.

3.8. Frais d'obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint (notion précisée à l'article 3.6) ou de l'une des personnes à charge telles que définies à l'article 3.3, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, et sur présentation d'une facture originale acquittée, une indemnité égale aux frais réellement engagés à concurrence :
– pour le décès du participant ou de son conjoint : du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès de la personne concernée ;
– pour le décès d'une personne à charge : de la moitié de ce même plafond. »

ART. 2.4

Le tableau récapitulatif ci-dessous est intégré au tableau de l'annexe II. Il remplace les catégories « Capital décès toute cause », « Majoration du capital en cas de décès accidentel » et « Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet) ». Les autres garanties restent inchangées.

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 29**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260001_0000_0004.pdf/BOCC

Il est de plus précisé que les capitaux énumérés au présent tableau sont plafonnés dans les conditions prévues aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord.

ART. 2.5

L'article 8.5 de l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pendant la durée des congés légaux non rémunérés ni indemnisés (et au maximum pendant 12 mois), les garanties décès visés aux article 3, 4, 5 ainsi que la garantie invalidité permanente totale ou partielle visée à l'article 7 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 (articles 6 et 7) s'applique à compter de cette date. Les garanties décès sont acquises pendant l'indemnisation. »

ART. 2.6

L'annexe relative aux cotisations est remplacée par l'annexe suivante :

« 1. Assiette

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire brut total servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale, et avec la même périodicité dans la limite des tranches de salaires indiquées ci-après.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant du maintien de garanties et percevant un revenu de remplacement versé par leur employeur, la base de calcul des cotisations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail.

2. Taux des cotisations prévoyance

Les taux de cotisation sont fixés à :
– pour les personnels bénéficiaires des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 : 2,095 % T1 et 2,87 % T2 ;
– pour les personnels non bénéficiaires des article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 : 1,94 % T1 et 2,87 % T2.

3. Répartition du financement et taux d'appel

Les cotisations définies aux articles 2 et 3 de la présente annexe sont calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche 2 et réparties entre employeurs et salariés à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, en vertu des dispositions des accords nationaux interprofessionnels des 30 octobre 2015 et 17 novembre 2017 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, la cotisation afférente à la tranche 1 pour les personnels bénéficiaires des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et les personnels assimilés définis dans l'accord du 28 juin 2024 est prise en charge à hauteur de 1,50 % par l'employeur et le différentiel est réparti, entre l'employeur et le salarié, à hauteur de 50 % chacun.

• Personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Garanties	Tranche 1	Tranche 2
Décès toutes causes	0,6350 %	0,5000 %
Décès accidentel	0,0720 %	0,0560 %
Double effet	0,0600 %	0,0460 %
Rente éducation	0,1280 %	0,1280 %
Incapacité temporaire de travail	0,2975 %	0,5200 %
Incapacité permanente	0,9025 %	1,6200 %
Total	2,0950 %	2,8700 %

Il est convenu que l'employeur assure le financement des cotisations de prévoyance à hauteur de 1,50 % sur la tranche 1. Elle est affectée en priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Le solde des cotisations dues au titre de la tranche 1, soit 0,595 % tranche 1, est financé à hauteur de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

Les cotisations du régime de prévoyance afférentes à la tranche 2 sont financées à hauteur de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

Dans le cadre de sa quote part, le salarié finance intégralement la garantie incapacité temporaire de travail à compter du 1er avril 2026.

• Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Garanties	Tranche 1	Tranche 2
Décès toutes causes	0,4060 %	0,4060 %
Décès accidentel	0,0240 %	0,0240 %
Double effet	0,0460 %	0,0480 %
Rente éducation	0,1160 %	0,1200 %
Incapacité temporaire de travail	0,5280 %	0,7120 %
Incapacité permanente	0,8200 %	1,5600 %
Total	1,9400 %	2,8700 %

Les cotisations du régime de prévoyance sont financées à hauteur de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

Dans le cadre de sa quote part, le salarié finance intégralement la garantie incapacité temporaire de travail à compter du 1er avril 2026.

4. Aucune cotisation n'est due pour tout participant bénéficiant des prestations du régime, ou placé dans les situations visées à l'article 8.3. Pour les situations visées aux articles 8.4 et 8.5, il sera proposé des cotisations individuelles.

5. Les taux de cotisations définies à l'article 3 de la présente annexe entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2026. »

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2026.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 4

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires demandent l'extension accélérée du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

ART.

Le régime prévoyance de la branche des organismes de formation a été mis en place par l'accord du 3 juillet 1992 et a fait l'objet de clauses de désignation/recommandation successives.

Par avenant du 19 novembre 2015, les partenaires sociaux dans l'objectif d'assurer la mutualisation la plus large possible, ont recommandé plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance à compter du 1er janvier 2016.

Par avenant du 1er décembre 2020, les partenaires sociaux ont procédé au renouvellement des organismes assureurs recommandés pour la couverture du régime de prévoyance à compter du 1er janvier 2021.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et l'article 11.2 de l'accord du 3 juillet 1992, les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des organismes de formation ont procédé :
– d'une part à l'audit et à l'évolution de la couverture du régime de prévoyance ;
– et d'autre part au réexamen du choix des organismes assureurs recommandés.

En conséquence, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif de branche du 3 juillet 1992, notamment en étendant la couverture en cas de décès accidentel à tous les décès d'origine professionnelle et en simplifiant l'expression de la garantie du capital décès toutes causes et ce à droit constant, c'est-à-dire sans modification du montant de la garantie.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur est tenu d'informer et consulter les institutions représentatives du personnel (IRP) sur la mise en place, la modification ou le renouvellement du régime collectif de frais de santé, conformément aux dispositions des articles L. 2312-8 et suivants du code du travail.

En l'absence d'IRP, cette information est directement communiquée à l'ensemble des salariés par tout moyen conférant date certaine (affichage, note de service, remise d'un document individuel, ou communication électronique).

L'acte instituant le régime, ainsi que tout avenant ou mise à jour, doit être tenu à la disposition des salariés et communiqué à chaque nouvel embauché lors de son entrée dans l'entreprise.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que les garanties souscrites par chaque entreprise doivent être au moins équivalentes à celles définies par le présent avenant.

SECTION 34

Avenant : Avenant du 14 novembre 2025 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

ART. 2

L'article 10.1 de l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux se prononcent sur la revalorisation applicable au titre du salaire de référence servant de base au calcul du capital décès ainsi qu'au titre des prestations incapacité et invalidité en cours de service, lorsque l'assuré justifie d'un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 180 jours continus à la date d'application de la revalorisation.

À effet du 1er janvier 2023, les partenaires sociaux ont fixé le taux de revalorisation à hauteur de 2,5 %.

À effet du 1er janvier 2024, les partenaires sociaux ont fixé le taux de revalorisation à hauteur de 2 %.

À effet du 1er janvier 2025, les partenaires sociaux ont fixé le taux de revalorisation à hauteur de 2 %.

À compter du 1er janvier 2026, les partenaires sociaux se prononcent sur la revalorisation applicable au titre du salaire de référence servant de base au calcul du capital décès ainsi qu'au titre des prestations incapacité et invalidité en cours de service.

La revalorisation des prestations incapacité et invalidité est due lorsque l'assuré justifie :
– d'un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 180 jours continus à la date d'application de la revalorisation ;
– ou d'une invalidité survenue au moins 180 jours avant la date d'application de la revalorisation.

À effet du 1er janvier 2026, les partenaires sociaux ont fixé le taux de revalorisation à hauteur de 1 %.

À effet du 1er janvier 2027, les partenaires sociaux ont fixé le taux de revalorisation à hauteur de 1 %.

Ces taux pourront néanmoins être rediscutés annuellement.

S'agissant de la rente éducation, les prestations sont revalorisées annuellement, avant et après résiliation, sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur. »

ART. 3

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives des salariés et organisations professionnelles représentatives d'employeur à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à effet du 1er janvier 2026.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART.

Le présent avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des organismes de formation, a pour objet de modifier les conditions de revalorisation du salaire de référence servant au calcul du capital décès et des prestations incapacité et invalidité en cours de service.

SECTION 35

Avenant salaires : Accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord vise à déterminer les rémunérations minimales conventionnelles à compter du 1er septembre 2012.
Conformément à l'article 5 de l'accord du 5 juillet 2011, les partenaires ont souhaité recourir à nouveau à une augmentation de la valeur du point plutôt qu'à une seule augmentation des minima.

ART. 2

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, la valeur du point permettant de calculer les salaires minimaux conventionnels sera majorée de 3,50 % sur la base de sa valeur fixée en 2009. La valeur du point sera donc fixée à 101,843 € au 1er septembre 2012 (cf. annexe).
En outre, les binômes A1, A2, B1, B2 sont composés des valeurs suivantes :

– A1 : 16 800 + 1,50 % (16 800), soit 17 052 € ;
– A2 : 16 800 + 2 % (16 800), soit 17 136 € ;
– B1 : 16 800 + 2,50 % (16 800), soit 17 220 € ;
– B2 : 16 800 + 3 % (16 800), soit 17 304 €.
Au 31 août 2013, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1er septembre 2012 au 31 août 2013 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

ART. 3

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minimaux conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.
Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

ART. 4

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

ART.

Annexe

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail.
Majoration de la valeur du point : 3,5 % au 1er septembre 2012.
Point annuel : 101,843 €.

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaire minimum professionnel
Employés			
Spécialisés	A1	100	16 800 + 252 = 17 052
	A2	110	16 800 + 336 = 17 136
Qualifiés	B1	120	16 800 + 420 = 17 220
	B2	145	16 800 + 504 = 17 304
Techniciens			
Qualifiés 1er degré	C1	171	17 415,15
	C2	186	18 942,80
Qualifiés 2e degré	D1	200	20 368,60
	D2	220	22 405,46
Hautement qualifiés	E1	240	24 442,32
	E2	270	27 497,61
Cadres	F	310	31 571,33
	G	350	35 645,05
	H	450	45 829,35
	I	600	61 105,80

SECTION 36

Avenant salaires : Avenant du 10 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant vise à déterminer les rémunérations minimales annuelles conventionnelles à compter du 1er mars 2016.

ART. 2

Dès l'entrée en vigueur de l'avenant, la valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels sera majorée de 1 % sur la base de sa valeur fixée le 18 décembre 2013. La valeur du point sera donc fixée à 104,147 € au 1er mars 2016 (cf. annexe).
Par ailleurs, pour les catégories A1, A2, B1, B2 et C1, les rémunérations minimales annuelles conventionnelles sont augmentées à hauteur de 3 % et ainsi fixées de la façon suivante :
– A1 : 17 943,63 € ;
– A2 : 17 988,95 € ;
– B1 : 18 033,24 € ;
– B2 : 18 078,56 € ;
– C1 : 18 161,83 €.
Au 28 février 2017, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1er mars 2016 au 28 février 2017 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

ART. 3

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.
Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

ART. 4

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

ART.

Annexe

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein au 1er mars 2016

Base : durée légale du travail.
Point annuel : 104,147 €.

(En euros.)

Catégorie de personnel	Niveau hiérarchique	Coefficient	Salaire minimum professionnel
Employés			
Spécialisés	A1	100	17 943,63
	A2	110	17 988,95
Qualifiés	B1	120	18 033,24
	B2	145	18 078,56
Techniciens			
Qualifiés 1er degré	C1	171	18 161,83
	C2	186	19 371,37
Qualifiés 2e degré	D1	200	20 829,43
	D2	220	22 912,38
Hautement qualifiés	E1	240	24 995,32
	E2	270	28 119,73
Cadres	F	310	32 285,62
	G	350	36 451,51
	H	450	46 866,22
	I	600	62 488,30

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).