

BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

**AVENANT DU 30 NOVEMBRE 2022 RELATIF A LA REECRITURE A DROIT CONSTANT DE L'ARTICLE 5
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION**

Préambule

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 5 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « établissement du contrat de travail ». 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.

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et 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.

Article 2 - Réécriture de l'article 5 de la convention collective nationale des organismes de formation

Les stipulations de l'article 5 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Article 5 : Établissement du contrat de travail

Article 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.

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

Article 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.

Article 5.3 – Mise à disposition du texte conventionnel

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

Article 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 vigueur¹.

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 intervenant 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

¹Conformément aux dispositions légales en vigueur : Articles L 1242-1 et L 1242-2 du Code du travail

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 ausalarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée.

Article 5.5 – Contrat de travail à 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 collectif².

Article 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."

²Conformément aux dispositions légales en vigueur : Article L. 3123-5 du Code du travail

Article 3 - Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

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.

Article 4 - Notification, dépôt et demande d'extension

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

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

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 30 novembre 2022, en 15 (quinze) exemplaires originaux.

POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	
Les Acteurs de la Compétence	
Le Syndicat national des organismes de formation – SYNOFDES	
Le Syndicat des consultants formateurs indépendants – SYCFI	
POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIEES	
La Fédération de la Formation et de l'Enseignement Privés – FEP-CFDT	

Le syndicat Formation & Développement – F&D CFE-CGC	
Le Syndicat national de l'enseignement privé laïque – SNEPL-CFTC	
Le Syndicat National de l'Éducation Permanente, de la formation, de l'Animation, de l'hébergement, du sport et du Tourisme – SNEPAT-FO	
Fédération des Syndicats de Services, Activités Diverses, Tertiaires et Connexes – UNSA - FESSAD	