

## **BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION**

### **AVENANT DU 27 JUIN 2023 RELATIF A LA REECRITURE A DROIT CONSTANT DE L'ARTICLE 3 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 3 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Droit Syndical. Représentants du personnel ». 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 3 de la convention collective nationale des organismes de formation**

Les stipulations de l'article 3 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« **Article 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.

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.).

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.

A 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 3h30 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.

### **Article 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.

### **Article 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. A 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).

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.

#### **Article 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, 1091 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.

#### **Article 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.

**Article 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 auxdites réunions.

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

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.

**Article 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<sup>1</sup>.

**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.

---

<sup>1</sup> Articles L2145-5 à L2145-13 du Code du travail

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.

**Article 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. »

### **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.

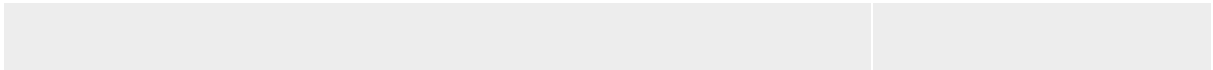
Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

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

Fait à Paris, le 27 juin 2023, en 15 (quinze) exemplaires originaux.

<b>POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS</b>	
Les Acteurs de la Compétence	
Le Syndicat national des organismes de formation – <b>SYNOFDES</b>	
Le Syndicat des consultants formateurs indépendants – <b>SYCFI</b>	
<b>POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIEES</b>	
La Fédération de la Formation et de l'Enseignement Privés – <b>FEP-CFDT</b>	
Le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés – <b>SNPEFP-CGT</b>	
Le syndicat Formation & Développement – <b>F&amp;D CFE-CGC</b>	
Le Syndicat national de l'enseignement privé laïque – <b>SNEPL-CFTC</b>	
Le Syndicat National de l'Éducation Permanente, de la formation, de l'Animation, de l'hébergement, du sport et du Tourisme – <b>SNEPAT-FO</b>	
Fédération des Syndicats de Services, Activités Diverses, Tertiaires et Connexes – <b>UNSA - FESSAD</b>	





## **BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION**

### **AVENANT DU 27 JUIN 2023 RELATIF A LA REECRITURE A DROIT CONSTANT DE L'ARTICLE 13 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 13 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Jours fériés et congés ». 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 13 de la convention collective nationale des organismes de formation**

Les stipulations de l'article 13 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

### « 13.1. Jours fériés

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

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. »

### **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 27 juin 2023, en 15 (quinze) exemplaires originaux.

<b>POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS</b>	
Les Acteurs de la Compétence	
Le Syndicat national des organismes de formation – <b>SYNOFDES</b>	
Le Syndicat des consultants formateurs indépendants – <b>SYCFI</b>	
<b>POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIEES</b>	
La Fédération de la Formation et de l'Enseignement Privés – <b>FEP-CFDT</b>	
Le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés – <b>SNPEFP-CGT</b>	
Le syndicat Formation & Développement – <b>F&amp;D CFE-CGC</b>	

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**

## **BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION**

### **AVENANT DU 27 JUIN 2023 RELATIF A LA REECRITURE A DROIT CONSTANT DE L'ARTICLE 16 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 16 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Prévoyance complémentaire ». 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 16 de la convention collective nationale des organismes de formation**

Les stipulations de l'article 16 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« 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<sup>1</sup>. »

### **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 27 juin 2023, en 15 (quinze) exemplaires originaux.

---

<sup>1</sup> 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

<b>POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS</b>	
Les Acteurs de la Compétence	
Le Syndicat national des organismes de formation – <b>SYNOFDES</b>	
Le Syndicat des consultants formateurs indépendants – <b>SYCFI</b>	
<b>POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIEES</b>	
La Fédération de la Formation et de l'Enseignement Privés – <b>FEP-CFDT</b>	
Le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés – <b>SNPEFP-CGT</b>	
Le syndicat Formation & Développement – <b>F&amp;D CFE-CGC</b>	
Le Syndicat national de l'enseignement privé laïque – <b>SNEPL-CFTC</b>	
Le Syndicat National de l'Éducation Permanente, de la formation, de l'Animation, de l'hébergement, du sport et du Tourisme – <b>SNEPAT-FO</b>	
Fédération des Syndicats de Services, Activités Diverses, Tertiaires et Connexes – <b>UNSA - FESSAD</b>	

## BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

### AVENANT DU 27 JUIN 2023 RELATIF A LA REECRITURE A DROIT CONSTANT DE L'ARTICLE 18 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 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.

### **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 18 de la convention collective nationale des organismes de formation**

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<sup>1</sup> ;

---

<sup>1</sup> Article L. 2232-9 et L. 2231-5-1 du Code du travail

- 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. »

### **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 27 juin 2023, en 15 (quinze) exemplaires originaux.

<b>POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS</b>	
Les Acteurs de la Compétence	
Le Syndicat national des organismes de formation – <b>SYNOFDES</b>	
Le Syndicat des consultants formateurs indépendants – <b>SYCFI</b>	
<b>POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIEES</b>	
La Fédération de la Formation et de l'Enseignement Privés – <b>FEP-CFDT</b>	
Le syndicat Formation & Développement – <b>F&amp;D CFE-CGC</b>	
Le Syndicat national de l'enseignement privé laïque – <b>SNEPL-CFTC</b>	
Le Syndicat National de l'Éducation Permanente, de la formation, de l'Animation, de l'hébergement, du sport et du Tourisme – <b>SNEPAT-FO</b>	
Fédération des Syndicats de Services, Activités Diverses, Tertiaires et Connexes – <b>UNSA - FESSAD</b>	