

## **BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION**

### **AVENANT DU 21 SEPTEMBRE 2023 RELATIF A LA REECRITURE A DROIT CONSTANT DE L'ARTICLE 14 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 14 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Absence pour maladie et indemnisation ». 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 14 de la convention collective nationale des organismes de formation**

Les stipulations de l'article 14 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

« 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.

#### **Article 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 <sup>1</sup>, 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 <sup>2</sup>) ;
- 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 8<sup>e</sup> 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 ;

---

<sup>1</sup> Voir en Annexe 1 : exemple schématique à titre indicatif

<sup>2</sup> Article L. 169-1 du code de la sécurité sociale

- 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.

#### **Article 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<sup>3</sup>, 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.

---

<sup>3</sup> Articles L. 1226-6 et suivants du code du travail

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. »

### **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.

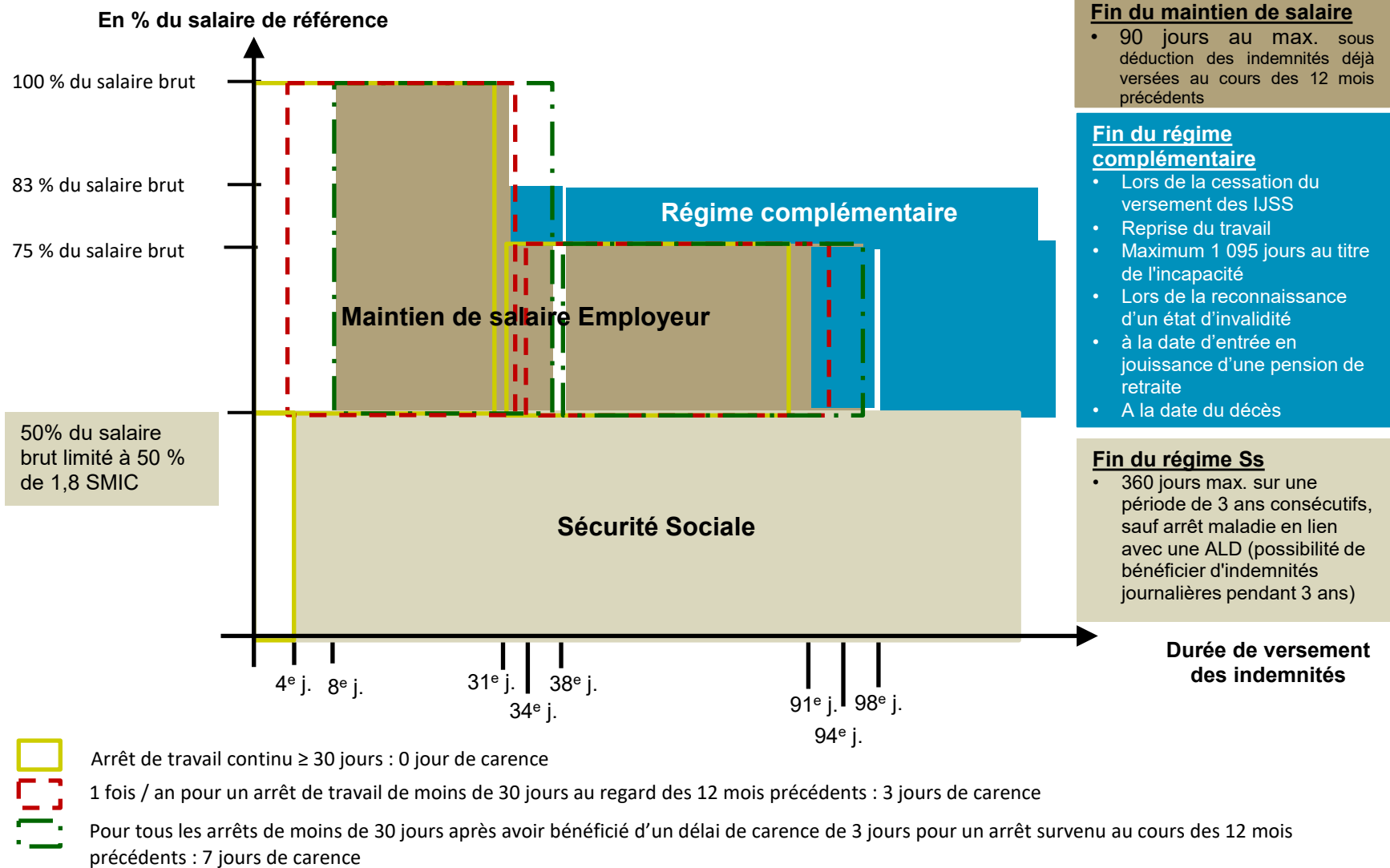
Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 21 septembre 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>                                       |  |

## ANNEXE 1 : exemple schématique à titre indicatif

Incapacité temporaire de travail (origine non professionnelle) – Salarié ayant entre 1 an et moins de 6 ans d'ancienneté



**Incapacité temporaire de travail (origine non professionnelle) – Salarié ayant moins d'1 an d'ancienneté à condition :**

- De justifier 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 ;
- Que la durée de l'arrêt de travail soit au moins égal à 21 jours consécutifs

