

**Accord du 14 février 2007 portant modernisation
des conditions d'emploi des salariés de la branche formation**

Préambule

L'évolution de la réglementation, notamment la loi FILLON (2003), la loi sur la négociation collective (2004), la loi portant réorganisation du temps de travail (2005), la loi TEPA (2007), la loi sur le pouvoir d'achat (2008) ainsi que les négociations nationales qui vont s'ouvrir dans les prochains mois, conduisent les partenaires sociaux à réexaminer les dispositions de la CCNOF et de l'accord du 6 décembre 1999 afin d'ouvrir aux salariés et aux employeurs de la branche de nouveaux outils d'organisation et d'aménagement du temps de travail. Le présent accord permet ainsi aux partenaires sociaux de s'approprier les pistes ouvertes par le temps choisi et la loi TEPA, tout en répondant à l'attente des salariés par le relèvement des salaires minima conventionnels.

Le présent accord a pour double objet, sous réserve de dispositions législatives en cours de préparation :

- d'augmenter les minima conventionnels annuels,
- d'ouvrir de nouvelles pistes d'aménagement de la durée du travail pour les salariés employés à temps plein ou à temps partiel afin de permettre à la profession de mettre en œuvre les réformes relatives à la durée du travail,

Les partenaires sociaux rappellent que cet accord entend privilégier l'emploi et le pouvoir d'achat des salariés de la branche. Ils examineront sa pertinence et sa mise en œuvre consécutivement à l'adoption de nouvelles mesures relatives à la durée du travail et au pouvoir d'achat.

Article 1 : Force obligatoire

Cet accord est global et les dispositions qu'il prévoit sont impératives : les entreprises ne peuvent donc pas y déroger dans un sens globalement moins favorable aux salariés. Toutefois, cet accord ne peut pas remettre en cause les accords d'entreprises portant sur l'ARTT conclus antérieurement à la date de signature de cet accord.

Article 2 : Champ d'application de l'accord

Le champ de l'accord est celui défini par l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (CCNOF).

Article 3 : Conditions d'application et date d'application

Il est expressément convenu que l'application de cet accord est conditionnée par la publication de l'arrêté d'extension. Cet accord est applicable le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 4 : Minima conventionnels pour 2008 et prime exceptionnelle

Article 4.1 : Minima conventionnels pour 2008

Les dispositions du présent accord visent à modifier l'article 10-1 de la Convention Collective et fixent la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels ;

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, conformément à l'article 3, la valeur du point sera majorée de 3 % à compter du 1^{er} avril 2008. La valeur du point sera donc fixée à 97,425 euros à compter du 1^{er} avril 2008 (cf. grille des minima annuels pour 2008 en annexe 1).

Au 31 mars 2009, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4.2 : prime exceptionnelle

Par ailleurs, dans le cadre de la loi pour le pouvoir d'achat n° 2008-111 du 8 février 2008, les entreprises de moins de 50 salariés non assujetties à l'obligation de mise en place de la participation pourront verser aux salariés jusqu'au 30 juin 2008 une prime exceptionnelle de 1000 euros maximum par salarié et exonérée de cotisations sociales. Cette prime, dont le montant peut être modulé selon les critères retenus par la réglementation, ne peut en aucun cas se substituer aux augmentations prévues par le présent accord.

Article 5 : Négociation sur les compétences et les classifications

Les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir des négociations relatives aux compétences et aux classifications dans le courant de l'année 2008.

Cette négociation aura notamment pour objectif de prendre en compte l'évolution des métiers du secteur, de contribuer à développer le professionnalisme des salariés et de favoriser les évolutions de carrière.

Cette négociation devra aussi tendre à revoir la hiérarchie des coefficients et niveaux aux fins de limiter le tassement de la grille.

Article 6 : Compétitivité du secteur professionnel

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.

Article 6-1 : Organisation du temps partiel

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 équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle en ce qui concerne les possibilités de promotion, d'accès à la formation et de déroulement de carrière.

Enfin, dans le cadre de l'entretien professionnel biennal prévu visé à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, le salarié pourra faire le point sur l'évolution souhaitée de son emploi.

Sous réserve de la protection des intérêts légitimes de chaque organisme, l'emploi à temps partiel ne doit pas mettre en cause la capacité pour le salarié qui le souhaite d'exercer en parallèle une autre activité professionnelle sans déroger, du fait du cumul, à la durée maximale hebdomadaire de travail.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant ou d'une augmentation de sa durée de travail.

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat de travail peuvent être effectuées si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées.

Ces heures, dites « complémentaires », correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la Direction, au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Les salariés employés à temps partiel peuvent donc être amenés à effectuer des heures complémentaires si les conditions de recours aux heures complémentaires et les éventuelles circonstances prévisibles de surcroît d'activité sont prévues, soit conventionnellement, soit contractuellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires par le salarié qui n'aurait pas été informé selon les dispositions conventionnelles du présent paragraphe n'est pas constitutif d'une faute.

Les heures complémentaires au-delà du 1/10^{ème} 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.

Article 6-2 : Organisation du temps plein et temps choisi

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 (CCNOF) Heures supplémentaires et temps choisi

10-1-1 Heures supplémentaires

Il est rappelé que, quand bien même la réalisation obligatoire des heures supplémentaires peut être demandée par la Direction, celles-ci doivent répondre à des impératifs liés à l'organisation de l'entreprise.

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

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

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

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

10-1-2 : Disposition générale relative au temps choisi

Sous réserve de l'accord exprès et formalisé du salarié concerné et de l'acceptation de l'employeur ou de son représentant, le salarié volontaire peut effectuer des heures choisies au-delà du contingent conventionnel.

Le temps choisi ne peut être imposé au salarié.

Sauf accord collectif d'entreprise conclu par les délégués syndicaux ou, à défaut, par un salarié mandaté, déterminant collectivement les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées et les contreparties afférentes, les heures choisies ainsi effectuées donnent lieu, soit à une majoration, soit à du repos à hauteur des taux applicables pour la rémunération des heures supplémentaires.

Sauf urgence, le temps choisi donne lieu à un délai de prévenance réciproque de 3 jours ouvrés. La demande doit préciser le nombre d'heures choisies à effectuer et la période pendant laquelle ces heures seront réalisées, le type de contrepartie (majoration du salaire ou repos) ainsi que la planification correspondante.

L'accord écrit du salarié et de l'employeur doit intervenir au plus tard à la date de la réalisation des heures choisies.

Les limites prévues par les textes en vigueur en matière de durée maximale du travail (repos hebdomadaire, repos quotidien, durée hebdomadaire du travail notamment) restent applicables.

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 6/12/1999 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 expresse 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 (congrés payés au-delà de la 5^{ème} semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail appelés JRRT) 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 1607 H ou en forfait jours annuels de 215 jours, jour de solidarité en sus, selon les dispositions reprises dans l'article 4 titre III de l'accord du 6 /12/ 1999.

Les partenaires sociaux rappellent les trois 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 l'égalé 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 auto-déclaratif, 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.

Fait à Paris, le 14 février 2008

Suivent les signatures des organisations ci-après :

FFP

SNEPL - CFTC

FEP - CFDT

CFE - CGC - Formation et développement

SNEPAT - FO

SNPEFP - CGT