DocuSign Envelope ID: 44578951-02E8-4E21-A16B-1E260C4F3EF3

BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 6 FEVRIER 2023 RELATIF A LA REECRITURE A DROIT CONSTANT DE L'ARTICLE 9 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 9 de la convention collective nationale des organismes de formation, intitulé « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée ». 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.

DocuSign Envelope ID: 44578951-02E8-4E21-A16B-1E260C4F3EF3

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 9 de la convention collective nationale des organismes de formation

Les stipulations de l'article 9 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées et remplacées par le texte suivant :

DocuSign Envelope ID: 44578951-02E8-4E21-A16B-1E260C4F3EF3

« **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 prorata temporis.

DocuSign Envelope ID: 44578951-02E8-4E21-A16B-1E260C4F3EF3

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 % 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 ;

DocuSign Envelope ID: 44578951-02E8-4E21-A16B-1E260C4F3EF3

- 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. »

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 6 février 2023, en 15 (quinze) exemplaires originaux.

POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	
Les Acteurs de la Compétence	DocuSigned by: MVELLE Valérie BB4151151F204B2...
Le Syndicat national des organismes de formation – **Synofdes**	DocuSigned by: 22C9E8509A374D1...

DocuSign Envelope ID: 44578951-02E8-4E21-A16B-1E260C4F3EF3

Le Syndicat des consultants formateurs indépendants – **SYCFI**	DocuSigned by: GUERIN Martine 059C8851E078429...
POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIEES	
La Fédération de la Formation et de l'Enseignement Privés – **FEP-CFDT**	DocuSigned by: GINET Valérie 2A831EBBC58649E...
Le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés – **SNPEFP-CGT**	
Le syndicat Formation & Développement – **F&D CFE-CGC**	DocuSigned by: 7F225EEDC57F40C...
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**	DocuSigned by: Laurence GILBERT A2DF6FA082D640E...
Fédération des Syndicats de Services, Activités Diverses, Tertiaires et Connexes – **UNSA - FESSAD**	