

Avenant du 27 juin 2023
relatif à la réécriture à droit constant de l'article 3

NOR : ASET2350922M

IDCC : 1516

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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^{er} | 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.

À 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 3 h 30 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. À 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, 1 091 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 aux dites 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^[1].

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.

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. »

[1] Articles L. 2145-5 à L. 2145-13 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 27 juin 2023.

(Suivent les signatures.)