

**Avenant du 27 juin 2023**

relatif à la réécriture à droit constant de l'article 13

NOR : ASET2350923M

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 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<sup>er</sup> | 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.*

(Suivent les signatures.)