

Avenant du 4 février 2026

relatif à la réécriture de la convention collective
(art. 21 « Rémunérations minimales mensuelles »)

NOR : ASET2650223M

IDCC : 1516

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

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation, conscients des évolutions rapides de l'environnement économique, social et réglementaire dans lequel s'exercent les activités de formation, réaffirment leur volonté commune d'adapter les dispositions conventionnelles afin de renforcer la lisibilité, l'équité et l'attractivité des emplois de la branche.

Dans cette perspective, et afin d'accompagner l'évolution des pratiques de rémunération, les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre, selon un calendrier progressif, le passage à la « mensualisation » des rémunérations au sein de la branche. Ainsi, les rémunérations minimales conventionnelles seront fixées pour un mois civil et non plus pour une année civile.

Par ailleurs, soucieux d'assurer le respect effectif des minima conventionnels, les partenaires sociaux se sont attachés à préciser les éléments de rémunération à prendre en compte pour effectuer cette appréciation. Ils ont également fait le choix de retenir une assiette de comparaison plus restrictive que celle légalement prévue afin d'instituer une garantie conventionnelle en faveur de l'équité et du pouvoir d'achat des salariés.

Ces évolutions seront organisées sur une période transitoire maximale de quatre (4) ans à compter de la signature du présent avenant. Elles visent à sécuriser les modalités de rémunération, à harmoniser les pratiques et à garantir une compréhension claire des éléments de rémunération par les salariés comme par les employeurs.

Le présent avenant s'inscrit ainsi dans une démarche de modernisation du dispositif conventionnel, fondée sur la transparence, la sécurisation juridique et l'amélioration continue du cadre social de la branche, dans l'intérêt partagé des salariés et des entreprises.

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 | Délai de mise en œuvre des dispositions du présent avenant

Les parties signataires conviennent de la mise en œuvre des dispositions du présent avenant dans un délai maximal de quatre (4) ans à compter de sa signature. À l'issue de ce délai, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de formation seront tenues de mettre en place les dispositions prévues par le présent avenant.

Article 3 | Réécriture de l'article 21 de la convention collective nationale des organismes de formation

Les stipulations de l'article 21 de la convention collective nationale des organismes de formation seront, à l'issue d'un délai de 4 ans à compter de la signature du présent avenant, supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Article 21 | Rémunération

La rémunération minimale conventionnelle s'appuie nécessairement sur l'emploi exercé et ainsi les compétences mises en œuvre.

L'universalité de la classification conventionnelle de la branche contribue à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même emploi.

Les rémunérations minimales conventionnelles constituent, pour chaque salarié, le salaire brut mensuel auquel il a droit, *a minima*, conformément à la classification conventionnelle et à la grille des salaires minima conventionnels applicables. Elles sont déterminées dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

21.1. Structure de la rémunération

La rémunération minimale conventionnelle est appréciée en tenant compte, outre du salaire de base, de toutes les sommes ayant la nature de salaire et versées en contrepartie de l'exécution de la prestation de travail.

Les éléments de rémunération à périodicité supérieure au mois ne sont inclus que pour les mois correspondant à leur date de versement normal.

Il s'agit, sans que cela constitue une liste limitative, des éléments de rémunération suivants : rémunération variable, prime d'objectifs, avantage en nature, etc.

Par exception au principe énoncé ci-avant, le treizième mois, lorsqu'il est versé, est exclu de la structure de la rémunération retenue pour apprécier le respect des rémunérations minimales conventionnelles.

Sont également exclus de la rémunération minimale conventionnelle, car non versés en contrepartie de l'exécution de la prestation de travail, notamment :

- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- les primes de participation et d'intéressement ;
- les remboursements de frais ;
- les indemnités en cas de déplacement ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés versée en cas de rupture du contrat de travail ;
- les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité globale ou ses résultats globaux (à l'exclusion donc des primes d'objectif liées aux performances, à la productivité ou encore aux résultats de services ou d'établissements).

De même sont exclues les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires et les majorations pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés.

21.2. Périodicité d'appréciation de la rémunération minimale conventionnelle

21.2.1. La rémunération minimale conventionnelle est fixée pour un salarié à temps complet (base 35 heures) ayant travaillé l'intégralité de la période de référence.

Elle est réputée respectée si, sur le mois, le salarié perçoit une rémunération mensuelle dans les conditions évoquées au présent article.

En cas d'entrée et/ou de sortie en cours de mois, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à du temps de travail effectif, son respect sera apprécié au *pro rata temporis*.

En cas de changement de classification en cours de mois, son respect sera également apprécié au *pro rata temporis*, à due proportion de la période durant laquelle chaque classification aura été effectivement occupée.

Le respect de la rémunération minimale conventionnelle s'apprécie donc :

- à la fin de chaque mois en cas de présence sur l'intégralité du mois ;
- à la fin du mois, *pro rata temporis*, en cas d'entrée en cours de mois ;
- ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au dernier jour du mois.

21.2.2. Si une régularisation s'avère nécessaire pour atteindre la rémunération minimale conventionnelle, celle-ci doit être effectuée au plus tard sur le bulletin de paie du mois N + 1.

Néanmoins, en cas de rupture du contrat de travail en cours de mois, la régularisation doit être effectuée à la date de sortie des effectifs, la rémunération minimale conventionnelle étant alors appréciée au *pro rata temporis* du temps de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise.

21.3. Périodicité de la négociation sur les rémunérations minimales conventionnelles

Les négociations sur les rémunérations minimales conventionnelles de l'année N + 1 sont ouvertes au premier semestre de l'année N et prennent fin au plus tard le 30 juin de l'année N. À défaut d'accord au 30 juin de l'année N, aucune revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles n'interviendra sur l'année N + 1,

excepté si le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance devient supérieur à certaines rémunérations minimales conventionnelles. »

Article 4 | Dispositions transitoires

Pendant le délai maximal de mise en conformité de quatre (4) ans, les rémunérations minimales conventionnelles mensuelles sont établies par référence à la grille des salaires minima conventionnels annuels. Ainsi, la rémunération minimale conventionnelle mensuelle correspondant à un palier donné est égale à 1/12^e de la rémunération minimale conventionnelle annuelle correspondant audit palier.

Durant ce même délai, les entreprises qui versent un treizième mois, peuvent l'inclure dans la structure de la rémunération retenue afin d'apprécier le respect des rémunérations minimales conventionnelles.

Les dispositions transitoires cesseront de s'appliquer à l'issue d'un délai de quatre (4) ans à compter de la signature du présent avenant.

Article 5 | 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 6 | 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 4 février 2026.

(Suivent les signatures.)