

ACCORD

Accord du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation (1)

(1) Les dispositions de cet accord qui modifient les titres Ier, IV et V (Réduction du temps de travail) de la convention sont indépendantes de celles de la convention collective des organismes de formation.

Préambule (abrogé)

Article (abrogé)

Mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

TITRE Ier : Durée du travail et contingent d'heures supplémentaires

- Modifié par Modernisation des conditions d'emploi des salar... - art. 6.2 (VNE)

Alinéa ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à 35 heures, d'abroger les articles 10 et 10.1 de la convention collective nationale des organismes de formation relatifs à la durée du travail et d'adopter les articles suivants :

Article 10

Durée du travail

La durée du travail effectif, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel, est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés.

Alinéa ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

Cette durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

Par durée du travail effectif, il faut entendre " le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ".

Le temps de trajet est assimilé à des heures de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de son employeur et le lieu de départ du trajet est celui de son lieu de travail (organisme ou client).

Ainsi le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail (organisme ou client) n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

A contrario, dès lors que le salarié est à la disposition de l'employeur et exécute une prestation, à sa demande, en partant de son lieu de travail (organisme ou client), il y a lieu de considérer que ces temps de trajet sont des heures de travail effectif.

Les entreprises qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise.

Article ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

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. 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. 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.

NOTA :

Arrêté du 25 mai 2000 art. 1 : L'article 10-1 (Heures supplémentaires) du titre Ier est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

TITRE II : Réduction du temps de travail pour les salariés de la branche

Article 1er (abrogé)

Réduction du temps de travail

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000
- Abrogé par Recodification de la convention - art. 6 (VE)

Article 2

Conditions liées au nouveau temps de travail

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures de travail effectif.

Aucune période de travail effectif ne peut excéder 6 heures consécutives.

Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives.

Les horaires de travail d'un salarié à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption d'activité de 2 heures maximum.

La durée du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives, compte tenu des 11 heures de repos quotidien.

Les heures de travail doivent être décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée.

Article 3

Durée annuelle de travail

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

A l'exception des cadres forfaitisés, des cadres dirigeants et des formateurs D et E, l'horaire annuel de travail effectif correspond à 1 600 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 52 jours de repos hebdomadaires ouvrables, des 30 jours de congés payés ouvrables et des jours fériés quand ils ne coïncident pas avec un des jours de repos hebdomadaire définis par l'article L. 222-1 du code du travail et dans les conditions prévues par l'article 13.1 de la convention collective.

Soit, à titre d'exemple :

- $365,25 - (52 \text{ jours de repos hebdomadaires ouvrables} + 30 \text{ jours de congés annuels ouvrables} + 9 \text{ jours fériés}) = 274,25 \text{ jours}$;
- $274,25/6 \text{ (jours ouvrables hebdomadaires)} = 45,70 \text{ semaines}$;
- $45,70 \times 35 \text{ heures} = 1 599,5 \text{ heures}$, soit 1 600 heures de travail effectif par an.

Pour les formateurs D et E, cette durée annuelle est de 1 565 heures maximum. Cet horaire est obtenu après déduction des 5 jours mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise. Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une 6e semaine de congés payés.

Article 4

Formes possibles d'aménagement du temps de travail

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

4.1. Aménagement sur la semaine

La réduction hebdomadaire peut résulter :

- soit d'une répartition de la durée du travail sur 5 jours ou 6 jours par une réduction journalière de travail ;
- soit d'une répartition de la durée du travail sur 4 jours ou 4 jours et demi, conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 212-2 du code du travail.

4.2. Aménagement sur l'année par l'octroi de journée de repos

Les entreprises ou établissements peuvent organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, sous forme de journée de repos.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures, au sein d'une même semaine civile, constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

4.2.1. Durée du travail

Alinéa ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

La durée annuelle de travail effectif est calculée selon les modalités définies à l'article 3 du titre II du présent accord.

Ces journées de repos 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 des nécessités de fonctionnement de l'entreprise (1).

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.

En cas de modifications des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai peut être moindre avec un accord mutuel notamment en cas de charge de travail imprévisible.

4.2.2. Rémunération.

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnisables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

4.3. Aménagement sur l'année par l'annualisation

L'utilisation de l'annualisation du temps de travail, telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail, peut contribuer conjointement à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la performance économique des organismes de formation.

Article 4.3.1. ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

4.3.1. Durée du travail

La durée annuelle de travail effectif est calculée selon les modalités définies à l'article 3 du titre II du présent accord.

4.3.2. Modalité de décompte de l'horaire et répartition des horaires.

Les périodes de haute et de basse activité doivent se compenser arithmétiquement de telle sorte que l'horaire hebdomadaire n'excède pas une durée moyenne de 35 heures, dans le cadre d'une période de référence de 12 mois.

Toutefois, cette variation d'horaire ne peut avoir pour effet de déroger à la durée maximale quotidienne fixée à 10 heures de travail effectif ainsi qu'aux durées maximales hebdomadaires fixées à 46 heures de travail effectif par semaine et 44 heures sur toute période de 12 semaines consécutives.

Cette variation hebdomadaire peut donner lieu à des périodes de faible activité au cours desquelles la durée de travail peut être répartie sur une période hebdomadaire inférieure à 5 jours.

Les conditions de rémunération au cours de ces périodes de faible activité sont définies au paragraphe 4.3.5 du présent accord.

4.3.3. Programme indicatif des variations d'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire collective est communiquée aux salariés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette consultation a lieu au moins 2 fois par an. En outre, un bilan de la modulation doit être communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise.

4.3.4. Délai de prévenance.

Les variations d'horaire individuel liées à des modifications de charges de travail prévisibles font l'objet d'une information auprès des salariés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai peut être moindre avec un accord mutuel notamment en cas de charge de travail imprévisible.

4.3.5. Rémunération.

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, dans les mêmes conditions que celles existant actuellement, la rémunération mensuelle des salariés permanents est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les heures d'absence non indemnisables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen contractuel, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement économique.

4.3.6. Heures supplémentaires.

La modulation du temps de travail sur l'année est un régime dérogatoire au régime des heures supplémentaires.

Toutefois, les heures qui excèdent une durée moyenne de 35 heures par semaine sur l'année et en tout état de cause la durée annuelle fixée à l'article 3 du titre II sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (2).

Le paiement de ces heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 10.1 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire sur la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

4.3.7. Chômage partiel.

En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les règles légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du nouveau code du

travail (*arrêté du 16 mai 2000, art. 1er*).

TITRE III : Autres dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Article 1er

Compte épargne-temps

· Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

Les entreprises ont la faculté de mettre en place un compte épargne-temps qui permet à tout salarié, sur la base du volontariat, d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Tout salarié en contrat à durée déterminée ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

La demande doit être faite à l'employeur par écrit.

L'alimentation et l'utilisation du compte restent à la discrétion du salarié, dans le respect de l'accord.

1.1. Alimentation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut faire l'objet de différents apports soit en numéraire, soit en nature, provenant du salarié ou de l'employeur. Il peut être alimenté notamment par :

- des repos compensateurs de remplacement des heures supplémentaires visé par l'article L. 212-5 du code du travail ;
- des jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite de la moitié ;
- des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;
- des primes diverses.

Toutefois, le nombre de jours reportés dans le compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an.

1.2. Abondement

Ce compte épargne-temps peut être abondé à la discrétion de l'employeur.

1.3. Modalité de conversion en temps des sommes affectées au compte

Les éléments de rémunération sont convertis en temps sur la base du taux de salaire horaire au moment de la conversion.

Le taux horaire défini ressort de la formule suivante :

Taux horaire = salaire annuel brut salarié / 52 x horaire de travail hebdomadaire contractuel du salarié concerné

1.4. Utilisation du compte

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour l'indemnisation de tout ou partie, notamment :

- du congé parental d'éducation ;
- du congé sabbatique ;
- du congé création d'entreprise ;
- du congé pour événement familial ou personnel.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser des congés d'une durée minimale de 2 mois, sauf accord des parties pour une durée inférieure à 2 mois.

Les congés devront être pris dans un délai :

- de 4 ans suivant l'ouverture des droits, si l'entreprise souhaite bénéficier des aides financières de l'Etat ;

- de 5 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans le compte épargne-temps la durée minimale exigée pour partir en congé.

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire

assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Une fois par an, le salarié reçoit un relevé de la situation de son compte épargne-temps en jours.

1.5. Délai de prévenance

L'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps doit faire l'objet d'une planification et d'un accord écrit préalable de l'employeur exprimé dans les 6 mois qui précèdent l'absence supérieure à 2 mois.

En outre, dans l'hypothèse d'une absence inférieure à 2 mois, un accord entre les parties sera nécessaire.

1.6. Tenue du compte

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garanties des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

1.7. Rémunération

Le compte épargne-temps est tenu en jours. Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un repos correspondent au maintien du salaire journalier qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Les versements sont effectués aux échéances normales de paie ou en une seule fois et sont soumis, dans les conditions de droit commun, aux régimes fiscaux et sociaux en vigueur.

1.8. Rupture du contrat de travail ou renonciation à l'utilisation du compte

En cas de rupture du contrat de travail ou de renonciation à l'utilisation du compte, quel qu'en soit le motif, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps. Cette indemnité sera calculée de la même façon que si le compte était liquidé par une prise de congé, la base de calcul étant le salaire perçu au moment de la liquidation du compte. En cas de renonciation, le salarié doit respecter un délai de prévenance fixé à 6 mois.

1.9. Transmission du compte

A la demande d'un salarié muté d'un établissement à un autre ou d'une filiale à une autre, d'un même groupe, l'épargne cumulée pourra faire l'objet d'un transfert dans les comptes de l'entité d'accueil sous réserve de l'accord de cette dernière.

Article 2 (abrogé)

Rémunération

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000
- Abrogé par Recodification de la convention - art. 6 (VE)

Article 3 (abrogé)

Dispositions relatives à la grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000
- Abrogé par Recodification de la convention - art. 6 (VE)

Article 4

- Modifié par Modernisation des conditions d'emploi des salar... - art. 6.2 (VNE)
Dispositions spécifiques relatives au temps choisi

Les organismes de formation peuvent, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord exprès et formalisé entre les parties, mettre en oeuvre 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 5e semaine ou acquis au titre de la mise en place de la réduction du temps de travail appelé JRTT) 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 (1 607 heures) ou en forfait jours annuels de 215 jours, jour de solidarité en sus, selon les dispositions reprises dans l'article 4 du titre III de l'accord du 6 décembre 1999. Les partenaires sociaux rappellent les 3 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 légale 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 autodéclaratif, 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.

TITRE IV : Dispositions spécifiques aux formateurs D et E

· Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

Alinéas ci-dessous supprimé par accord du 27 mars 2012 (art. 6).

Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à 35 heures, d'abroger les articles 10.2 à 10.4 inclus de la convention collective nationale des organismes de formation et d'adopter les articles suivants.

Toutefois, à titre exceptionnel, les organismes qui se trouvent confrontés à l'impossibilité de mettre en oeuvre le dispositif retenu pour les formateurs des catégories D et E en matière de durée du travail peuvent réfléchir à la mise en oeuvre d'un accord dérogatoire soumis à la CPN.

Les articles suivants de la convention collective nationale des organismes de formation sont modifiées comme suit :

« 10.2. Spécificité de la durée du travail des formateurs

L'activité des formateurs des diverses catégories faisant l'objet de la classification définie à l'article 20 de la CCNOF est extrêmement variable en fonction notamment de l'organisme, du type de stage, du niveau de la formation, de l'utilisation de méthodes normalisées, de l'objectif de la formation ou de la population concernée.

En outre, l'exercice de cette activité dans un secteur concurrentiel implique que le formateur puisse être appelé, selon la nature et les niveaux de la formation, à une certaine diversité d'intervention, notamment dans les domaines de la conception, de la recherche, de la préparation matérielle des stages. Il peut de même être appelé à se déplacer ou à effectuer une part d'activité commerciale.

Dans le cadre de cette diversité, les parties conviennent que l'activité des formateurs comporte une part d'acte de formation, une part de préparation, de recherche liée à l'acte de formation et une part d'activités connexes.

10.3. Durée du travail des formateurs D et E

Pour les formateurs des niveaux D et E, titulaires de contrats à durée indéterminée ou de contrats à durée déterminée, à plein temps ou à temps partiel au sens des dispositions légales applicables, les accords d'entreprise ou le contrat de travail doivent apprécier et fixer le temps de travail qui est globalement consacré aux diverses fonctions des formateurs. Des accords d'entreprise ou les contrats individuels peuvent prévoir des dispositions analogues pour les formateurs des niveaux supérieurs.

Le temps de travail se répartit entre l'acte de formation (AF), les temps de préparation et recherche liées à l'acte de formation (PR) et les activités connexes (AC).

Par acte de formation, il faut entendre toute action à dominante pédagogique, nécessitant un temps de préparation et de recherche, concourant à un transfert de connaissance, à l'animation de séquences de formation en présence, individuelle ou collective, directe ou médiatisée, sur place ou à distance, de stagiaire(s) ou apprenant(s).

Par PR, il faut entendre, à titre d'exemple, les activités de conception, de recherche, de préparation personnelle ou matérielle des stages, les réunions et l'ingénierie, quand ces activités sont directement liées à la mise en oeuvre de l'AF.

Par activités connexes, il faut entendre, à titre d'exemple non exhaustif, selon les organisations mises en oeuvre dans l'entreprise, les activités de conception, d'ingénierie, quand elles ne sont pas directement liées à la mise en oeuvre de l'AF et les activités complémentaires : information, accueil, orientation, bilan, placement, réponse aux appels d'offres, suivi, relations "tutorales", réunion dont l'objet n'est pas directement lié à l'AF, permanence, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires.

Le temps d'AF, selon la définition ci-dessus, ne peut excéder 72 % de la totalité de la durée de travail effectif consacrée à l'AF et à la PR, l'AC étant préalablement déduite de la durée de travail effectif.

La durée moyenne hebdomadaire d'AF est de 25,20 heures sur l'année pour un salarié à plein temps.

Les temps de travail consacré à l'AF, à la PR et aux AC sont aussi modulables sur l'année.

10.3.1. (1) Toutefois, à la demande de l'employeur :

- une fois par an, la durée maximale d'AF peut être portée à 42 heures hebdomadaires, dans l'hypothèse d'une semaine de 6 jours. Dans ce cas, au cours de la semaine suivante, l'AF ne pourra excéder 25,20 heures ;

- une fois tous les 3 mois, le formateur peut être amené à effectuer une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures d'AF sur une période de 3 semaines maximales consécutives.

10.3.2. Dans le cadre de l'année contractuelle, le temps d'AF se décompose de la façon suivante :

Heures maximales d'AF = (1 565 heures - heures consacrées aux activités connexes) x 0,72.

Toutefois, les heures d'AF représentent un maximum de 1 120 heures par année contractuelle. Ce volume pourra être de moindre ampleur compte tenu des heures consacrées sur une année aux activités connexes.

10.3.3. La période de référence annuelle contractuelle partira de la date d'entrée effective du salarié dans l'organisme de formation sauf accord sur une autre date entre les parties.

10.3.4. (1) A l'exception des heures de congés payés, de jours mobiles et de jours fériés, déjà prises en déduction pour la détermination du nombre annuel d'heures d'AF, les heures de "non-travail" considérées comme gelées dans le cadre de la convention collective nationale des organismes de formation, telles que, à titre d'exemple, les heures de formation et de délégation du personnel, viendront en déduction, dans un rapport 72/28 du plafond annuel, de 1 120 heures d'AF. »

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1^{er}).

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-2 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1^{er}).

TITRE V : Dispositions relatives au CDD d'usage

· Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16

mai 2000 JORF 25 mai 2000

Les parties signataires conviennent, pour les organismes qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale de travail fixée à 35 heures, d'abroger les articles 5.4.1, 5.4.2, 5.4.3 et 5.4.4, relatifs aux contrats de travail, de la convention collective nationale des organismes de formation et d'adopter les articles suivants :

« 5.4.1. Les contrats sont en principe conclus pour une durée indéterminée.

5.4.2. Toutefois, conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 122 et suivants du code du travail), des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

5.4.3. En raison de la nature de l'activité des organismes de formation et de l'usage constant dans ce secteur d'activité de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour certains emplois ayant un caractère temporaire, il est possible de faire appel au contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 122-1-1-3 du code du travail :

- pour des actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en oeuvre dans les activités de formation de l'organisme ;

- pour des missions temporaires pour lesquelles on fait appel au contrat à durée déterminée en raison de la dispersion géographique des stages, de leur caractère occasionnel ou de l'accumulation des stages sur une même période ne permettant pas de recourir à l'effectif permanent habituel.

Les hypothèses visées ci-dessus concernent des emplois temporaires correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

A l'issue du CDD d'usage, le salarié percevra une indemnité dite " d'usage " égale à 6 % de la rémunération brute versée au salarié au titre du contrat dès lors que le contrat n'est pas poursuivi par un contrat à durée indéterminée. Cette disposition ne s'applique qu'aux contrats conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord.

En outre, la FFP s'engage à mettre en oeuvre une politique d'information de ses adhérents relative à l'usage des contrats à durée déterminée (art. L. 122-1-1-3 du code du travail) dont le suivi est assuré par la CPN. »

TITRE VI : Dispositions relatives au CTPA conventionnel (abrogé)

Article (abrogé)

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

TITRE VII : Formation professionnelle (abrogé)

Article (abrogé)

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

TITRE VIII : Temps partiel (abrogé)

Article (abrogé)

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

TITRE IX : CDII (abrogé)

Article (abrogé)

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

TITRE X : Dispositions relatives à la représentation du personnel (abrogé)

Article (abrogé)

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

TITRE XI : Effet des dispositions spécifiques aux formateurs D et E (abrogé)

Article (abrogé)

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

TITRE XII : Dispositions spécifiques aux jours fériés

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

Afin de maintenir les dispositions figurant dans l'article 10.3.3 ancien, l'article 13.1, alinéa 1, est complété comme suit :
(voir cet article)

TITRE XIII (1) : Durée de l'accord et application

- Créé par Accord 1999-12-06 BO conventions collectives 99-52 étendu par arrêté du 16 mai 2000 JORF 25 mai 2000

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par les dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives se réuniront en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

En tout état de cause, la commission paritaire nationale est chargée du suivi de cet accord.

Les dispositions ci-dessus, et notamment celles relatives aux cadres, conclues en anticipation de la seconde loi relative à la réduction négociée du temps de travail, ne seront applicables que si cette loi l'autorise.

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et

entrera en application à partir du jour qui suit son dépôt.

En outre, les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation.

(1) Titre étendu sous réserve de l'application des articles L. 227-1, L. 212-15-3 nouveau, L. 212-2-1 du code du travail dans sa version en vigueur à la date de conclusion de l'accord conformément à l'article 8-V de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, conformément à l'article 9-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 25 mai 2000, art. 1er).

.