

**RECUEIL DES DÉCISIONS
PAR THÈMES**

**PRISES PAR LA COMMISSION
PARITAIRE NATIONALE DES
ORGANISMES DE FORMATION**

(article 18 de la convention collective numéro 3249)

Article 1

Champ d'application

N° 1 :**Dossier CGT / IGS (Commission du 20/11/1990)**

La Commission Paritaire a précisé que : « à l'exclusion des intervenants occasionnels ayant une activité professionnelle principale extérieure aux organismes de formation, celui qui fait « métier d'enseigner », même si ses périodes d'intervention sont courtes, mais sous réserve d'effectuer plus de 30 interventions par an, est un salarié au sens plein du terme ; il émerge au registre du personnel, que son contrat soit un CDD, un CDI ou un CDII ».

N° 2 :**Dossier CGT / VANDAMME (Commission du 20/11/1990)**

La réponse à envoyer à Monsieur VANDAMME, formateur à l'INSTEP-Formation est la suivante :

« Selon les indications fournies (nature de l'activité exercée, code APE...) l'INSTEP-Formation nous semble bien entrer dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation.

L'accord d'entreprise de la Fédération Nationale Léo Lagrange ne peut qu'induire des dispositions plus avantageuses pour les salariés.

En particulier, la continuité des fonctions exercées implique, à priori, le maintien de la qualité « cadre » avec toutes ses conséquences : classification, rémunération... En cas de non rétablissement de la qualité « cadre » il vous faudrait exercer un recours auprès de l'AGIRC.

Les autres points en litige concernant l'harmonisation entre l'accord d'entreprise et la convention collective nationale des organismes de formation relèvent de la réglementation du travail.

D'autre part, l'accord d'entreprise ne semble pas respecter le minimum conventionnel prévu pour les formateurs, à savoir le classement en catégorie D1 ; salaire annuel de 96 600 francs/an au 1^{er} octobre 1990, soit 8 050 francs/mois ».

N° 3 :**Dossier présenté par l'INSTITUT S.E.S.A.M. relatif à une demande d'interprétation de l'article 1 alinéa 4 (champ d'application) (Commission du 17/12/1997)**

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

Dans quels cas l'alinéa 4 de l'article 1 s'applique-t-il à un contrat de travail, notamment pour des formateurs intervenant à temps réduit dans notre Institut, par rapport à d'autres contrats de travail dont ils disposent ?

Qu'en est-il par ailleurs d'un CDD par rapport à un CDI ?

La CPN rappelle que :

Tout salarié n'exerçant que la profession de formateur, et ce quel que soit le nombre de ses employeurs, doit bénéficier, de chaque organisme, de l'application de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation.

Quelle que soit la nature du contrat, le bénéfice de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation est acquis.

N°4 :

Dossier présenté par Monsieur Gérard JEAN : demande d'interprétation de l'article 1^{er} (Champ d'application) (Commission du 06/12/1999)

La question posée à la CPN est de savoir si une association ayant pour objet d'organiser des stages de sensibilisation à la sécurité routière pour les conducteurs « infractionnistes » relève de la Convention Collective des Organismes de Formation.

La CPN rappelle que l'organisme relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation, au vu des pièces transmises au dossier. En effet, le bilan pédagogique et financier met en évidence une activité principalement tournée vers la formation. De plus, il se dégage des documents transmis que la CCNOF est appliquée depuis la création de l'association.

N° 5 :

Dossier présenté par Maître MOYERSON pour le compte de l'Association pour la Formation des Jeunes Sportifs de la région Ile-de-France (A.F.J.S) : demande d'interprétation de l'article 1^{er} (Champ d'application de la CCNOF) (Commission du 19/06/2000)

La question posée à la CPN est de savoir si la CCNOF est applicable à un organisme gestionnaire d'un centre de formation d'apprentis (article 1 de la CCNOF) ?

La CPN considère que les organismes gestionnaires de centre de formation d'apprentis qui exercent une activité de formation continue relèvent de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation.

La CFTC est réservée.

N° 6 :

Dossier présenté par l'association LE VERSEAU : demande d'interprétation de l'article 1 (champ d'application) de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 18/09/2000)

La question posée par la CPN est de savoir si la CNOF est applicable à l'association Le Verseau ?

Au vu des pièces produites et de l'analyse de l'activité, la Commission Paritaire Nationale estime que l'association Le Verseau relève de la CNOF, conformément à l'article 1 de la Convention Collective.

N°7 :

Dossier présenté par l'association SENART-EMPLOI-FORMATION : demande d'interprétation de l'article 1 (champ d'application) de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 18/09/2000)

La question posée à la CPN est de savoir si la CNOF est applicable à l'association Sénart Emploi Formation ?

Au vu des pièces produites et de l'analyse de l'activité, la Commission Paritaire Nationale estime que l'association Sénart - Emploi - Formation relève de la CNOF, conformément à l'article 1 de la Convention Collective.

N° 8 :

Dossier présenté par FEP - CFDT : demande d'interprétation de l'article 1 (champ d'application) de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 3/12/2001)

La question posée est de savoir si la CCNOF est applicable à l'UFCS ?

La Commission Paritaire Nationale, considère au vu des pièces fournies, que le centre de Lyon, pour la partie formation, relève de la CCNOF. D'ailleurs, l'ensemble des documents produits fait référence au fait qu'ils sont bien organisme de formation. Il lui appartient de se mettre en conformité avec la CCNOF.

N° 9 :

Dossier présenté par Philippe LEROY : demande d'interprétation de l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 3/12/2001)

La question posée est de savoir si la CCNOF est applicable à l'activité exercée par Monsieur LEROY ?

Au vu des pièces fournies, la Commission Paritaire Nationale considère qu'il ne relève pas de la convention Collective Nationale des Organismes de Formation, conformément à l'article 1 de cette même convention.

N° 10 :**Examen du dossier de saisine présenté par le groupe ESSEC : demande d'interprétation de l'article 3.2 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation et des articles 10.2 à 10.4 de l'accord relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation du 6 décembre 2000 (Commission du 3/12/2001)**

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

Quelles sont les règles d'imputation des heures de délégation sur les heures de FFP et quels sont les modes de calcul de la rémunération de ces heures ?

Faut-il appliquer les nouvelles dispositions relatives au temps de travail des formateurs de niveau D et E alors que leur temps de travail n'a pas été réduit à 35 heures ?

La CPN considère, au vu des pièces fournies, que le groupe ESSEC est une école supérieure de commerce relevant de la convention FESIC.

Par conséquent, elle ne relève pour aucune catégorie de son personnel de la CCNOF puisque son chiffre d'affaires n'est pas majoritairement dans le champ de la formation professionnelle continue. En effet, la formation professionnelle continue représente 23 % de l'ensemble de ses activités.

N° 11 :**Examen du dossier de saisine présenté par la CFDT : demande d'interprétation de l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 8/01/2003)**

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

L'activité de bilan (de compétence) entre t-elle dans le champ d'application de la CCNOF ?

Incidemment (si oui), peut-on affirmer que les centres de bilans et CIBC, qui ont pour activité principale l'activité de bilans, sont soumis aux dispositions conventionnelles dans leur ensemble ?

Concernant la 1^{ère} question :

La Commission Paritaire Nationale considère que l'activité de bilan de compétences entre dans le champ d'application de la CCNOF conformément à l'article L. 900-2 du Code du travail.

Concernant la 2^{ème} question, il y a un constat de désaccord entre les parties :

La délégation patronale de la Commission Paritaire Nationale considère qu'elle n'est pas compétente pour se prononcer sur la question de l'application de la CCNOF aux centres de bilans ayant pour activité principale l'activité de bilans.

La délégation salariale de la Commission Paritaire Nationale considère que les centres de bilans et CIBC ayant pour activité principale l'activité de bilan de compétences sont soumis à l'ensemble des dispositions conventionnelles de la CCNOF.

N° 12 :

Examen du dossier de saisine présenté par la CFDT : demande d'interprétation de l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 6/02/2003)

La question posée est de savoir si l'AFIFA relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation ?

La Commission Paritaire Nationale, considère au vu des éléments fournis, que l'AFIFA relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (article 1), compte tenu de son activité principale de formation ».

N° 13 :

Examen du dossier de saisine présenté par FORMATION ELOQUENCE : demande d'interprétation de l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 27/06/2003)

L'organisme demande s'il doit cotiser pour la retraite complémentaire pour les formateurs occasionnels qu'il embauche ?

Au vu des éléments fournis, la Commission Paritaire Nationale considère qu'elle n'est pas compétente dans la mesure où les formateurs occasionnels sont exclus du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation conformément à l'article 1 de la CCNOF.

N° 14 :

Examen du dossier de saisine présenté par la FEP CFDT : demande d'interprétation de l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 16/03/2004)

Les salariés d'un A.P.P. relèvent-ils de la CCNOF et ce indépendamment de la nature juridique de la structure support ? En d'autres termes, si un APP est rattaché à un GRETA ou à toute autre structure dépendante du secteur public (MEN, Ministère de l'agriculture...), les salariés de droit privé travaillant exclusivement pour l'APP peuvent-ils prétendre à se voir appliquer la CCNOF ?

La CPN considère que l'activité d'un atelier de pédagogie personnalisée (APP) est au sens plein du terme une activité de formation professionnelle, s'adressant à un public composé majoritairement de demandeurs d'emplois et de salariés, entre dans le champ d'application de l'article 1 de la CCNOF.

Elle ajoute que les salariés de droit privé, qui travaillent dans un APP doivent bénéficier de l'ensemble des dispositions de la CCNOF.

N° 15 :

Dossier de saisine présenté par la FEP CFDT (Commission du 25/05/2004)

La question posée à la CPN est de savoir, si une entreprise, à la base auto-école, ayant aujourd'hui pour activité principale la formation continue relève de la CCNOF, sachant que le code APE est 804 A et que l'entreprise applique la convention collective des services de l'automobile ?

Par ailleurs, dans l'hypothèse où des dispositions conventionnelles s'appliqueraient, resteraient-elles applicables conformément à l'article 2.4 de la CCNOF ?

La CPN rappelle qu'est concerné par la CCNOF, tout organisme de formation qui à titre principal exerce une activité de formation professionnelle.

Elle ajoute que si du fait de l'évolution de ses activités, une entreprise devient organisme de formation à titre principal, tel que défini à l'article 1 alinéa 2 de la CCNOF, elle entre dans le champ de la CCNOF.

N° 16 :

Dossier de saisine de l'APR (Commission du 31 mai 2006)

Pour information, nous vous transmettons une copie du courrier des délégués du personnel à la Direction de l'APR ainsi que l'accord de méthode de travail non signé. La Convention Collective n'étant pas appliquée au sein de notre entreprise nous vous demandons de bien vouloir nous informer des démarches éventuelles d'adhésion à faire pour régulariser notre situation.

Réponse de la CPN :

Compte tenu du Code APE, de l'objet social de l'organisme et si votre CA est majoritairement dédié à la formation (cf. article 1 de la CCNOF), la convention collective s'applique depuis le 16 mars 1989, date de son extension.

N°17 :

Dossier de saisine n° 6498 de ENGEL-CASSAT / SNPEFP CGT (Commission du 9/10/2007)

D'après les articles cités (article 10.3 à 10.3.6 de la CCNOF), un formateur hautement qualifié, de niveau E1, coefficient 240, embauché pour effectuer principalement des activités d'animation de dispositifs collectifs pédagogiques intitulés « Ateliers de Recherche d'Emploi » destinés aux demandeurs d'emploi, au sein d'agences ANPE, est-il en droit de demander la rémunération du temps de préparation et activités diverses (PRAA) ; soit 30/70^{ème} du temps de face à face pédagogique (FFP), temps qui n'a jamais été pris en compte ?

Le niveau et le coefficient suffisent-ils à déterminer la rémunération ?

En application de sa décision n° 11 du 8 janvier 2003, la CPN rappelle que l'activité de bilan de compétence entre dans le champ d'application de la CCNOF. La salariée en question est donc formatrice comme le prévoit son contrat de travail.

En conséquence, toute heure de formation est majorée d'un temps consacré à la préparation, à la recherche et autres activités dans un ratio de 70/30.

Compte tenu du niveau, du coefficient et de la classification E1/240, et au vu du taux horaire de 12 euros figurant sur le bulletin de paie, le temps de préparation n'a pu être inclus dans la rémunération. Il en est de même des droits afférents (jours mobiles...).

N° 18 :

**Dossier de saisine N° 6840 de Lise de France - LANGAZUR
(Commission du 11/09/2009)**

L'organisme est-il en droit de conclure régulièrement des « contrats de formateur occasionnel » dans le but de changer de formateur une fois que celui-ci est intervenu 30 jours dans l'année civile ?

Plus généralement, ce type de contrat extrêmement précaire - qui, s'il fait bénéficier l'employeur de cotisations sociales avantageuses, s'avère préjudiciable au salarié dans le calcul de ses droits sociaux - est-il prévu par l'article 5 de la CCNOF ?

La CPN a adopté à la majorité la rédaction suivante : la CPN n'a pas la compétence pour se prononcer sur le contrat de formateur occasionnel, ni sur la nature du contrat.

Article 2

**Durée, Dénonciation,
Révision, Adhésion**

N° 1 :**Dossier BOCHET (société IPSOP) (Commission du 5/02/92)**

Monsieur BOCHET, Délégué du Personnel de la société IPSOP, a adressé un courrier par lettre recommandée avec accusé de réception, le 26 décembre 1991 à la commission paritaire.

Deux problèmes sont abordés dans cette lettre :

- **les avantages acquis,**
- **le versement de la prime de précarité en fin de contrat à durée déterminée.**

Le courrier de Monsieur BOCHET signale que l'organisme IPSOP avait conclu un accord d'entreprise en 1985, en juin 1989, date d'extension de la convention collective le dirigeant de l'organisme supprime « tous les acquis plus avantageux, malgré de vaines négociations ».

La Commission paritaire sur cette question s'est prononcée de la manière suivante :

- si l'accord d'entreprise n'a pas été dénoncé dans les formes il est toujours valide,
- les avantages acquis demeurent pour les personnels qui ont bénéficié de ces avantages,

L'article 2-4 de la convention collective doit être rappelé :

I - « La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés. En aucun cas, elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises, par usage, contrat individuel ou accord collectif sur le plan des régions, localités ou établissements.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement ».

II - Monsieur BOCHET, demande, en second lieu si la prime de précarité de 6 % en fin de contrat à durée déterminée doit être versée ?

La commission paritaire avait répondu en deux temps à la même interrogation (cf. compte rendu de la réunion du 25 septembre 1990 ci-dessous) :

- *dans un premier temps, un rappel des possibilités de recourir à des contrats à durée déterminée à usage constant. Ceux-ci peuvent être utilisés conformément au code du travail (articles L 122-1-13^e, 122-3-4 et D 121-2) et à la convention collective (articles 56-4-3 et 5-4-4) en effet, la profession s'est autorisée dans des cas bien définis à recourir à ce type de contrat à durée déterminée.*
- *En second lieu, la réponse à la question concernant la prime de précarité est la suivante :*

En cas de contrat de travail à durée déterminée de droit commun, la prime de précarité est obligatoire, en revanche dans le cas d'un contrat de travail à usage constant la prime de précarité n'a pas à être versée (article L 122-3-4 alinéa 1 du code de travail).

N° 2 :

Dossier de Monsieur Bernard GENY (Commission du 16/01/96)

La question posée était de savoir si la prime d'ancienneté, concernée par le cas en l'espèce, était ou non un avantage acquis ?

La délégation patronale et salariale apporte une réponse unanime :

« L'article 2.4 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation énonce, sans ambiguïté, que ses dispositions ne peuvent, en aucun cas, "être interprétées comme réduisant les situations acquises par usage, contrat individuel ou collectif sur le plan des régions, localités ou établissement ».

Il ne relève pas de la Commission Nationale Paritaire de dire si la prime d'ancienneté, concernée par la requête, est un avantage acquis ou non, par usage ou contrat. Dans le cas ou cette prime correspondrait à un avantage acquis, l'article 4.2 s'appliquerait et la mise en œuvre de la convention collective ne pourrait, en aucun cas, justifier sa suppression.

N° 3 :

Examen du dossier de saisine présenté par la FEP-CFDT pour le compte de Monsieur Jean-Nicolas GAUCHET : demande d'interprétation de l'article 2-4 (avantages acquis) de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 19/06/2000)

La question posée à la CPN est de savoir quels sont les avantages auxquels les salariés peuvent prétendre lorsque l'association qui les emploie change de Convention Collective ?

En l'espèce :

- l'indemnité différentielle, ayant pour objet de compenser l'écart entre les rémunérations, doit-elle suivre l'évolution des minima de la Convention Collective antérieure ?
- les salariés peuvent-ils prétendre aux indemnités de départ en retraite de la Convention Collective antérieure ?

La Commission Paritaire Nationale estime que l'indemnité différentielle versée par l'AFPE ne doit pas suivre l'évolution des minima de la Convention Collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. En effet, cette indemnité a été versée uniquement pour compenser l'écart entre la rémunération prévue par la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation de 1988 et la rémunération acquise au 31 décembre 1994 en application de la Convention Collective de 1966 précédemment visée.

En outre, les salariés partis en retraite ne peuvent prétendre au bénéfice des indemnités prévues par la Convention Collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées. En effet, les indemnités de départ en retraite de la Convention Collective de 1966 ne constituent pas des avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement, ces droits n'étant pas précédemment ouverts, utilisés ou perçus par ces salariés.

Enfin, la Commission Paritaire Nationale attire l'attention sur l'Accord de Prévoyance du 3 juillet 1992, par lequel l'employeur est tenu. En effet, le régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise ne peut être moins favorable que celui prévu par l'accord visé ci-dessus.

Article 3.9

Représentants du Personnel

N°1 :

Examen du dossier présenté par Mme DUHBACI, Mme HIDALGO, Melle BASOALTO, Melle BOUFFART (salariées de l'Ecole de langues ATLAS) (Commission du 02/03/2000)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

Comment déterminer l'effectif pour l'élection de délégués du personnel ?

Conformément à l'article 3-9 de la CCNOF, le personnel à temps partiel travaillant à mi-temps ou plus sera décompté pour une unité dans l'effectif, les autres salariés étant décomptés dans les conditions de droit commun.

La CPN invite les demandeurs à se référer aux articles suivants du code du travail :

Article L. 421-1
Article L. 421-2
Article R. 423-1

L'association peut-elle refuser d'organiser l'élection de délégués du personnel ?

La CPN vous invite à prendre connaissance de l'article L 421-1 du code du travail qui dispose que "la mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes".

De plus, l'article L. 482-1 du code du travail, dispose que « Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte (...) à la libre désignation des délégués du personnel (...) sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25 000 F ».

N°2 :

Dossier EPVM : saisine conjointe du dirigeant et des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) - date de saisine : 14 avril 2005 (Commission du 25/05/2005)

Quelle est l'organisation du temps de délégation pour un cadre G ?

L'organisation du travail du cadre G formateur est prévue avec un temps de formation et un temps de travail de préparation et de commercialisation. Si la convention collective est claire pour les catégories D et E, elle ne dit rien sur les cadres G. Comme nous travaillons sur des horaires annualisés, une convention doit être signée pour l'organisation du temps de délégation annualisé doit être pris hors du temps de face à face compte tenu du niveau de classification du cadre. Nous sollicitons votre point de vue sur ce sujet.

La réponse de la CPN est la suivante :

La convention collective ne prévoit pas la ventilation des interventions du cadre G : les éventuelles ventilations (AF/PR/AC) sont du ressort des négociations internes à l'entreprise. En ce qui concerne les heures de délégation, les dispositions de l'article 3-2 alinéa 1 doivent être appliquées.

En tout état de cause, le représentant du personnel garde l'initiative de ses heures de délégation.

Article 5

Etablissement du contrat de travail

N° 1 :**Dossier Les PRUD'HOMMES DU HAVRE (Commission du 25/09/1990)**

À la demande de tous les membres de la commission paritaire la réponse à faire au Conseil des Prud'hommes du Havre devra comporter deux éléments :

1) Dans un premier temps, un rappel des possibilités de recourir à des contrats à durée déterminée à usage constant. Ceux-ci peuvent être utilisés conformément au code du travail (articles L 122.1.1.3è, 122.3.4. et D 121.2 et à la convention collective (articles 5.4.3 et 5.4.4) en effet, la profession s'est autorisée dans des cas bien définis à recourir à ce type de contrat à durée déterminée.

2) En second lieu, la réponse à la question concernant la prime de précarité est la suivante :

En cas de contrat de travail à durée déterminée de droit commun, la prime de précarité est obligatoire, en revanche dans le cas d'un contrat de travail à usage constant la prime de précarité n'a pas à être versée (article L 122.3.4 alinéa 1 du code du travail) .

N° 2 :**Dossier BOCHET (société IPSOP) (Commission du 05/02/1992)**

Monsieur BOCHET, Délégué du Personnel de la société IPSOP, a adressé un courrier par lettre recommandée avec accusé de réception, le 26 décembre 1991 à la commission paritaire.

Deux problèmes sont abordés dans cette lettre :

- ***les avantages acquis,***
- ***le versement de la prime de précarité en fin de contrat à durée déterminée.***

Le courrier de Monsieur BOCHET signale que l'organisme IPSOP avait conclu un accord d'entreprise en 1985, en juin 1989, date d'extension de la convention collective le dirigeant de l'organisme supprime "tous les acquis plus avantageux, malgré de vaines négociations".

La Commission paritaire sur cette question s'est prononcée de la manière suivante :

- si l'accord d'entreprise n'a pas été dénoncé dans les formes il est toujours valide,
- Les avantages acquis demeurent pour les personnels qui ont bénéficié de ces avantages,

L'article 2-4 de la convention collective doit être rappelé :

I – « La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés. En aucun cas, elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises, par usage, contrat individuel ou accord collectif sur le plan des régions, localités ou établissements.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement ».

II - Monsieur BOCHET, demande, en second lieu si la prime de précarité de 6 % en fin de contrat à durée déterminée doit être versée ?

La commission paritaire avait répondu en deux temps à la même interrogation (cf. compte rendu de la réunion du 25 septembre 1990 ci-dessous) :

- *dans un premier temps, un rappel des possibilités de recourir à des contrats à durée déterminée à usage constant. Ceux-ci peuvent être utilisés conformément au code du travail (articles L 122-1-13^{ème}, 122-3-4 et D 121-2) et à la convention collective (articles 5-4-3 et 5-4-4) en effet, la profession s'est autorisée dans des cas bien définis à recourir à ce type de contrat à durée déterminée.*
- *en second lieu, la réponse à la question concernant la prime de précarité est la suivante :*

En cas de contrat de travail à durée déterminée de droit commun, la prime de précarité est obligatoire, en revanche dans le cas d'un contrat de travail à usage constant la prime de précarité n'a pas à être versée (article L 122-3-4 alinéa 1 du code de travail)".

N° 3 :

Dossier CGT (Commission du 5/07/1993)

Réponses aux questions posées par la CGT sur les bulletins de salaires de Monsieur DENIG :

- Un contrat de travail doit être établi par écrit et être conforme aux textes en vigueur et à la convention collective nationale des organismes de formation (article 5).
- L'adjectif « intermittent » n'est pas une qualification pour le salarié mais qualifie un type de contrat de travail. Il n'y a pas lieu de la faire figurer sur le bulletin de salaire.
- L'indication concernant les jours travaillés mise en bas du bulletin de salaire doit : soit être conforme aux dates mises en référence au dessus du bulletin de salaire, soit être supprimée.

N° 4 :

Saisine de Monsieur Yvon CHAUCHEPRAT (ADEMYA) (Commission du 09/05/1994)

Rappel des faits et objet de la saisine :

Embauché comme directeur d'un centre de formation monsieur CHAUCHEPRAT demande si la convention collective s'applique à lui - rien n'étant stipulé sur ses bulletins de salaire.

La commission paritaire répond que la convention collective s'applique à ADEMYA. En effet, la lettre de l'INSEE jointe au dossier ainsi que les autres éléments permettent d'affirmer que l'association ADEMYA est obligatoirement assujettie à la convention collective nationale des organismes de formation.

N° 5 :**Saisine de Madame TOUZET (LANGUES 2000) (Commission du 07/11/1994)****Rappel des faits :**

Madame TOUZET engagée à compter du 3 février 1992 à durée indéterminée en tant que responsable pédagogique d'anglais.

Madame TOUZET est licenciée le 29 avril 1992 avant la fin de sa période d'essai.

Madame TOUZET est à nouveau engagée par LANGUES 2000 par deux contrats à durée déterminée.

Deux contrats sont signés : le premier, du 10 septembre 1992 au 9 juillet 1993, le second, du 13 septembre 1993 au 8 juillet 1994. Sa fonction est modifiée elle est embauchée par ces deux contrats comme professeur d'anglais.

La question principale de Madame est la suivante :

- **le 3^{ème} CDD est il légal ?**

La réponse de la commission paritaire est la suivante :

Ce dossier a attiré l'attention de la commission paritaire mais, avant de se prononcer, elle désire un complément d'information auprès de Madame HERZELE, directrice de LANGUES 2000.

De plus, Annick GUILLOCHON s'engage à avoir des éclaircissements auprès des représentants des salariés.

Philippe MAREC s'engage de la même manière côté patronal. Ces deux personnes sont mandatées par la commission paritaire afin d'avoir un complément d'information.

Un rapport sera rendu au cours de la prochaine réunion de la CPN.

Après enquête :

- auprès de Madame HERZELE, Directrice de Langues 2000 par Monsieur Philippe MAREC de la FFP,
- auprès de Madame Carole TOUZET et des délégués du personnel de Langues 2000, ainsi qu'auprès de l'Inspection du Travail compétente, Par Madame Annick GUILLOCHON du SNPEFP-CGT, il s'avère que :

Les 3 contrats à durée déterminée successifs de Madame TOUZET (1^{er} contrat du 3 février 1992 au 10 juillet 1992 - 2^{ème} contrat du 10 septembre 1992 au 9 juillet 1993 - 3^{ème} contrat du 13 septembre 1993 au 8 juillet 1994) ont été conclus pour des emplois **à plein temps** (169 heures) sans précision quant au motif du recours au CDD.

Les seules interruptions entre les contrats ont été :

- du 10 juillet 1992 au 10 septembre 1992 (2 mois) ;
- du 9 juillet 1993 au 13 septembre 1993 (2 mois) ;
- du 8 juillet 1993 au mois de septembre 1994.

Suite à un courrier du 26 août 1994, faisant part de sa disponibilité pour continuer à travailler à Langues 2000, Madame TOUZET a reçu le 12 septembre 1994 une convocation à un entretien préalable de licenciement.

Madame TOUZET a reçu sa lettre de licenciement pour faute le 22 septembre. Dans cette lettre, Madame HERZELE reconnaît le caractère à durée indéterminée de la relation de travail entre Langues 2000 et Madame TOUZET.

Au vu de ces éléments, la commission paritaire de la convention collective nationale des organismes de formation estime que Madame TOUZET aurait dû bénéficier d'un CDI à partir du 3 février 1992.

Réponses aux questions de Madame TOUZET :

1 - le 3^{ème} CDD n'était pas conforme à la CCN, ni au code du Travail.

2 - Un CDI aurait dû être conclu dès le 3 février 1992, la modification de votre emploi de responsable pédagogique à formateur aurait dû faire l'objet d'un simple avenant sans modification de la nature du contrat de travail.

3 - Les organismes de formation doivent se conformer pour la conclusion de CDD aux articles 5-4-2, 5-4-3 et 5-4-4 de la convention collective.

4 - Les recours du salarié en cas de différent avec son employeur sont du ressort du Tribunal de Prud'hommes ou de l'accord amiable.

La Commission Paritaire de la CCNOF que vous avez saisie ne peut vous donner qu'un avis sur l'application ou la non application correcte de la convention collective pour votre cas personnel.

N° 6 :

Dossier présenté par Monsieur TANANT (CFDT) pour Mesdames Aldjia MENASRI et Catherine PREFOL (ACFAL) (date de saisine : 5 juin 1997) relatif à une difficulté de mise en œuvre de l'article 5.7 (établissement du contrat de travail) de la CCNOF (Commission du 16/10/1997)

La CPN rappelle les règles édictées par notre Convention Collective Nationale des Organismes de Formation :

La Convention Collective Nationale des Organismes de Formation rappelle « qu'avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur fera appel de préférence aux salariés à temps partiel de l'établissement volontaires et possédant les qualités requises.

Lorsque les délais entre le recrutement éventuel et le début des stages le permettront, une information sur le recrutement envisagé se fera par voie d'affichage ».

N°7 :

Examen du dossier présenté par Mme DUHBACI, Mme HIDALGO, Melle BASOALTO, Melle BOUFFART (salariées de l'Ecole de langues ATLAS) (Commission du 02/03/2000)

L'association peut-elle ne pas mentionner l'ancienneté des formateurs ainsi que la date de leur entrée en fonction ?

Selon l'article 5-2 de la CCNOF, le contrat doit spécifier la date d'entrée en fonction. La CCNOF ne prévoit rien en ce qui concerne la mention de l'ancienneté. En revanche, l'article 9 établit que celle-ci doit être prise en compte lors de la rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement et de départ en retraite).

N° 8 :

Dossier présenté par la CFDT, pour Monsieur Rade Frédérique (Commission du 23/11/2004)

La question posée est relative aux conséquences, de la référence faite, sur un bulletin de paie d'un formateur, à la CCNOF ?

La CPN décide que dès qu'il est fait référence à la CCNOF au sein d'un bulletin de paie, les dispositions conventionnelles doivent être appliquées, dans leur intégralité.

En conséquence :

- une personne exerçant l'activité de formation ne peut recevoir un échelon inférieur à D1,
- a ventilation du temps de travail des formateurs (transfert de connaissance et autres activités) prévue par la CCNOF doit être mise en œuvre et figurer sur le bulletin de paie.
- les garanties conventionnelles, notamment en matière de prévoyance, doivent être appliquées.

N° 9 :

Dossier de saisine : Marie-Hélène BROSSAS (date de saisine : 26/11/2004) pour Madame Marina KHRAMKOVA - LEMAITRE (Commission du 25/05/2005)

En l'absence de contrat de travail écrit, quelle est la situation d'une formatrice en langues ayant eu pendant cinq années consécutives un contrat (de fait) de 100 à 120 heures de « cours » par an et se voyant subitement privée de rémunération et d'indemnités de congé de maternité ayant du s'absenter pour raisons médicales ?

La réponse de la CPN est la suivante :

L'article 5 de la CCNOF exigeant l'élaboration d'un contrat de travail écrit, cette formatrice ayant travaillé pendant cinq ans pour la société Polyphone Langues pour une moyenne annuelle de 100H de FFP, soit 143H00 de travail annuel (FFP et PRAA inclus), Madame Marina KHRAMKOVA - LEMAITRE est au moins titulaire d'un CDI à temps partiel de 143 H00 annuel, soit 12H par mois, étant entendu que le juge prud'homal pourrait aller plus loin dans sa qualification de la relation contractuelle.

N° 10 :

Dossier CHAZELLE-BONNEAU, présentée par Sophie SIMONPOLI (Commission du 06/12/2005) - Régime du CDD d'usage

La question est de déterminer si un employeur peut, à trois reprises, et consécutivement, imposer trois CDD ?

La CPN décide que l'article 5-4-3 de l'accord du 6/12/1999 précise sans ambiguïté que le CDD d'usages, « du fait de leur répétition ne peuvent avoir ni pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

Quelles sont les conditions de versement de la prime de précarité ? (confer réponse à cette question - accord du 6/12/1999).

La CPN rappelle qu'en application de cet article 5.4.3, et à l'issue du CDD, 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 ne s'est pas poursuivi par un CDI.

N° 11 :

Dossier présenté par la CFDT sur les temps de trajet et de déplacement (SJT) (Commission du 06/12/2005)

Question : La Loi « BORLOO » (article L 212-4 du Code du travail) semble entrer en contradiction avec les dispositions de l'article 10 de la convention collective relatives au trajet domicile-lieu de travail. Est-ce que les nouvelles dispositions sur les dépassements de temps de trajets-domicile - lieu de travail normal s'appliquent aux organismes de formation et pour toutes les catégories de salariés ?

Conformément à l'article 5.2 de la CCNOF, le contrat de travail doit préciser l'indication de l'adresse du lieu de travail ou du rattachement. Ceci posé, *le trajet* du salarié de son domicile à ce lieu de travail ou de rattachement n'est pas du temps de travail effectif.

Cet énoncé ne peut faire obstacle au paiement de contreparties prévues par la loi BORLOO.

N° 12 :

Dossier n° 6491, présenté par la CGT pour le compte de Madame Anne-Marie ENGEL CASSAT (Commission du 09/10/2007)

Question 1 : Un CDI de 40 jours par an, pour un cadre F coefficient 300, embauché en tant que consultant formateur, afin d'effectuer des Bilans de compétences, est-il conforme aux termes de la CCNOF 2003 ?

La CPN rappelle que le statut de cadre est conféré à un coefficient minimum de 310, tel qu'indiqué sur les bulletins de paie de Madame ENGEL-CASSAT.

Question 2 : Un CDI de 40 jours par an (pour ce même cadre F coefficient 300 - consultant formateur embauché pour effectuer des Bilans de compétences-) est-il un contrat de travail à temps partiel ?

La CPN estime que cette question n'est pas du ressort de la CCNOF puisque le forfait en jours à l'année est un dispositif légal issu du Code du Travail.

N°13 :

**Dossiers n° 6717/6722 / Luisa MANCINI, présenté par SNEFP-CGT
(Commission du 15/12/2008)**

Question : les CDD proposés par la société IAL et ADISCOS sont-ils conformes aux articles 5-4-3 et 5-4-4 de la CCNOF qui régissent les CDD d'usage ?

Réponse de la CPN/ Cas IAL : Théoriquement, l'italien ne semble pas être une activité habituelle d'IAL et par conséquent, cet organisme rentre dans les critères de l'article 5.4.3 (l'article 5.4.4 étant abrogé par l'accord de 1999). Cependant, les contrats successifs étant mal libellés, le salarié semble en droit de demander la requalification de sa relation contractuelle en CDI.

Réponse de la CPN/ Cas ADISCOS : En l'état des éléments qui ont été fournis, il ne s'agit pas d'un CDD d'usage régi par l'article 5.4.3 de la CCNOF.

N°14 :

**Dossier n° 6839 / Lise de France - Compagnie de la Formation
(Commission du 11/09/2009)**

Question : La section BTS Commerce International étant ouverte depuis l'année scolaire 2005-2006 - et durant toute l'année scolaire - l'employeur avait-il la faculté de conclure, au titre de l'année scolaire 2006-2007, un contrat de travail à durée déterminée d'usage temporaire ?

Précisions : instance prud'homale en cours : demande de requalification en CDI, rappels de salaires (heures complémentaires d'oraux), remise des bulletins de paie et de l'attestation ASSEDIC rectifiés (comptabilisation des heures de congés payés et jours mobiles + classification E).

Après examen du dossier, il y a un constat de désaccord entre la délégation salariale et patronale. Les réponses de la CPN sont donc les suivantes.

Pour le collège patronal :

La délégation patronale, s'étant aperçue que la demandeuse était en instance judiciaire, n'a pas souhaité donner d'avis sur ce dossier, pour ne pas interférer avec des dossiers en cours d'instance contentieuse.

Pour le collège salarial :

Le collège salarial prend acte et dénonce le refus de recevabilité du dossier par le collège patronal qui dénie des avis déjà donnés par la CPN, ainsi que la responsabilité de la CPN dans sa mission d'interprétation de la convention collective. De ce fait, le collège salarié ne peut donner son avis paritaire sur la demande du salarié.

Article 6

Contrat de travail à durée indéterminée intermittent

N° 1 :**Saisine de Madame FUERTES (Commission du 01/03/1996)**

Rappel des faits : la salariée, qui a saisi la CPN, travaille depuis 1991, sans contrat écrit, au Centre de Langue et Culture Espagnole et Latino-américain. En mars 1995, un projet de contrat de travail lui est soumis. Madame FUERTES considère qu'il s'agit d'une modification substantielle de son contrat de travail.

Réponse du binôme :

1. Définition du contrat de travail existant :

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel non mensualisé.

Définition du contrat proposé :

La proposition d'un contrat CDII dans le cadre de la CCNOF semble être justifiée par les variations saisonnières de l'activité.

La garantie annuelle proposée ne doit pas être inférieure à 80 % de la réalisation de l'année de référence précédente (du 1er septembre au 31 août) afin de permettre aux salariés d'atteindre la même rémunération qu'avant. Le CLCE a fait des propositions dans ce sens.

N°2 :**Examen du dossier présenté par Mme DUHBACI, Mme HIDALGO, Melle BASOALTO, Melle BOUFFART (salariées de l'Ecole de langues ATLAS) (Commission du 02/03/2000)**

La CPN décide de répondre aux demandes des salariées bien que trois d'entre elles ne fassent plus partie de l'organisme et que le Conseil de Prud'hommes ait été saisi.

a. La catégorie du salarié et la garantie d'heures doivent-elles être mentionnées sur les contrats de travail ?

La CPN rappelle que selon l'article 6-2 de la CCNOF, les contrats doivent mentionner la durée annuelle minimale de travail, ainsi que la qualification du salarié.

De plus, l'article 5-2 stipule que le contrat devra spécifier la définition de fonction, la catégorie professionnelle et son coefficient.

b. L'employeur est-il tenu au paiement des jours mobiles et peut-il fixer un taux de PRAA inférieur à 30/70 ?

Selon l'article 6 de la CCNOF, la majoration de 2 % acquise au titre des cinq jours mobiles doit figurer sur le bulletin de paie.

Cet article spécifie que les salariés titulaires de CDII bénéficient d'une majoration horaire égale à 30/70 du salaire horaire de base pour chaque heure de FFP.

c. Le taux de P.R.A.A doit-il être calculé sur la base du taux de FFP mentionné dans les contrats de travail ?

Calcul du P.R.A.A : « application d'une majoration horaire égale à 30/70 du salaire horaire de base pour chaque heure de FFP. Les autres heures (PRAA) éventuellement demandées seront rémunérées par le salaire horaire de base. Sur le bulletin de paie, figureront en heures de travail en sus des heures de FFP, l'équivalent de PRAA » (article 6 de la CCNOF).

La CPN souligne que le taux du salaire de base est le même pour le FFP et pour le PRAA.

d. L'association Atlas peut-elle transformer des CDII en CDD ?

Un CDII ne peut-être transformé en CDD ; de plus, le CDII de l'article 6 de la CCNOF ne peut être qu'un contrat à durée indéterminée.

e. Peut-on ne payer que du FFP lorsqu'un cours est annulé ?

Non, car le PRAA est indissociable du FFP.

Au terme de l'article 6, le FFP doit automatiquement donner lieu à une majoration horaire. Pour la rémunération d'un cours annulé moins de 48 heures à l'avance : se référer à ce que prévoient les contrats de travail

f. Le refus d'une action de formation peut-il constituer une cause de rupture du contrat de travail ?

L'article 6-1 précise que lorsque les périodes d'intervention ne peuvent être prévues, le contrat devra spécifier la possibilité de refuser les actions proposées. Ces refus ne sont envisagés comme cause de rupture du contrat de travail que s'ils atteignent cumulativement en nombre d'heures proposées, le quart de la garantie annuelle retenue.

De plus, les parties doivent déterminer les périodes (année, mois, semaine, journée) au cours desquelles les refus ne pourront être comptabilisés. Aucune garantie annuelle n'a été prévue en l'espèce.

g. Quelles sont les conséquences d'un contrat ne prévoyant pas de durée annuelle minimale de travail ?

La CCNOF (article 6-2) et le code du travail (article L.212-4-9 abrogé) précisent que la mention d'une durée minimale de travail est obligatoire.

La CPN souligne qu'un contrat de travail ne prévoyant pas de durée annuelle est présumé être un CDI à temps plein.

h. Est-il possible de ne pas payer toutes les heures effectuées dans le mois et de ne les payer qu'ultérieurement ?

La CPN souligne que cela est possible s'il y a eu un lissage annuel de la rémunération conforme au code du travail.

N° 3 :**Saisine de Serge BOTELLA : demande l'interprétation de l'article 6 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (commission du 03/12/2001)*****La question posée à la CPN est de savoir si les contrats à durée déterminée de plus de 6 mois sont assimilables à des contrats à durée indéterminée intermittents ?***

La Commission Paritaire Nationale rappelle qu'un contrat de travail à durée déterminée de plus de 6 mois n'est pas assimilable à un contrat de travail à durée indéterminée intermittent.

N° 4 :

Saisine de Monsieur MAYER de l'organisme ATLAS Langues : demande l'interprétation de l'article 6 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 17/12/2002)

Un formateur dispose d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent avec une garantie annuelle de 300 heures.

Les questions suivantes sont posées à la CPN :

La garantie annuelle de 300 heures englobe-t-elle les heures de FFP (formation en face-à-face), plus les PRAA (préparation), les activités connexes (réunion, formation par l'organisme de formation), les heures de congés et de jours mobiles ? Ou seulement des heures de cours en face à face ?

Le formateur refuse une proposition de 60 heures de cours de face-à-face. Peut-on diminuer de la garantie annuelle de 60 heures de AF, plus 23,33 heures de PR, 1,67 heures de jours mobiles et 8,5 heures de congés payés (total : 93.5 heures) ?

Concernant la 1^{ère} question :

La Commission Paritaire Nationale considère qu'en l'absence de mention contraire, la durée du travail indiquée dans le contrat de travail à durée indéterminée intermittent comprend toutes les activités auxquelles se livre le formateur.

En l'espèce, la formatrice a bénéficié d'un nombre d'heures largement supérieur au 25 % d'heures complémentaires autorisées par la CCNOF. Elle est donc fondée à obtenir une hausse de sa garantie annuelle.

La Commission Paritaire Nationale rappelle que l'organisme n'ayant pas réduit sa durée du travail à 35 heures, il convient de retenir la répartition de la durée du travail entre le FFP et le PRAA dans un ratio 70/30.

La Commission Paritaire Nationale rappelle que l'employeur doit également respecter l'article 5.2 de la CCNOF lorsqu'il rédige un contrat de travail à durée indéterminée intermittent.

Concernant la 2^{ème} question :

En refusant 60 heures de FFP, la formatrice a refusé 85,71 heures rémunérées (englobant le FFP et le PRAA). Conformément à son contrat de travail, les jours mobiles et les congés payés sont payés en sus.

La Commission Paritaire Nationale constatant que le contrat de travail de la formatrice est entaché de nombreuses irrégularités, elle considère qu'il convient d'examiner les circonstances dans lesquelles les refus de la formatrice ont été opposés avant de valider leur déduction.

La formatrice étant fondée à obtenir une hausse de sa garantie annuelle, les 85, 71 heures étant inférieurs aux 25 % prévus par la CCNOF, celles-ci n'ouvrent pas la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail.

Par ailleurs, la Commission Paritaire Nationale rappelle que les propositions d'heures de FFP doivent se faire dans la bonne foi réciproque, dans le respect des obligations du salarié envers un ou plusieurs autres employeurs.

N° 5 :

Saisine de Monsieur MAYER de l'organisme ATLAS Langues : demande l'interprétation de l'article 6 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (commission du 08/04/2002)

La question posée à la CPN est la suivante : les heures de présence en centre de ressources (tuteur) comptent-elles dans les heures annualisées (formateur) ou est ce qu'il y a seulement les heures de cours et préparation de formation face à face qui font partie dans ses 300 heures annualisées du contrat ?

La Commission Paritaire Nationale considère que conformément au contrat de travail de la salariée et à son avenant, le nombre d'heures annuel est de 430 heures (300 heures + 130 heures).

N° 6 :

Saisine de la section SNPEFP-CGT de Langues et Entreprises : demande l'interprétation de l'article 6 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (commission du 27/06/2003)

La 1^{ère} question posée à la CPN est la suivante : les CDII (contrats à durée indéterminée intermittents) dont la garantie annuelle est inférieure à 1565 heures par an, par exemple une garantie annuelle soit de 1200 heures, soit de 900 heures, soit de 600 heures, sont-ils des contrats à temps partiel ?

Il y a un constat de désaccord entre les parties :

1. Position de la délégation patronale

La délégation patronale de la CPN considère que les CDII ne sont pas des contrats à temps partiel, au sens de l'article L. 212.4 du Code du Travail, ce sont des contrats spécifiques prévus par l'article 6 de la CCNOF. Du fait des heures complémentaires, un salarié en CDII peut travailler à temps plein.

2. Position de la délégation salariale

La délégation salariale de la CPN considère que quelle que soit la nature du contrat de travail, les salariés peuvent être embauchés pour un travail à temps complet ou à temps partiel. L'article L 212-4-2 du Code du Travail définit le temps partiel comme un temps de travail inférieur au temps plein.

Le temps plein d'un formateur étant de 1565 h - AF, .PR et AC éventuelles comprises -, les contrats de travail de 1200 h, 900 h ou 600 h - AF, PR et AC éventuelles comprises - sont des contrats à temps partiel devant satisfaire aux exigences liées à de tels contrats. (L 212-4-3 et suivants).

NB : Cependant l'existence de CDII à temps plein paraît improbable. En effet, le Code du Travail indique le quota légal d'heures complémentaires attaché à un tel contrat : 1/3 de la durée minimale annuelle fixée au contrat (1/4 dans notre convention collective, article 6). S'il y a heures complémentaires, il y a contrat à temps partiel.

Par ailleurs, dans l'article L 212-4-14, le Code du Travail reconnaît aux salariés en CDI les mêmes droits qu'aux salariés à temps complet. Ces deux éléments confirment implicitement que les CDI sont des contrats à temps partiel.

Si un CDI est conclu pour 1565 h, il semble bien que son usage soit erroné : en effet, l'annualisation du temps de travail et le lissage des salaires permettent la conclusion de CDI à temps plein (au lieu de CDI).

La 2^{ème} question posée à la CPN est la suivante : le temps de déplacement à l'intérieur de la journée de travail doit-il être comptabilisé comme du PR ou de l'AC ?

Il y a un constat de désaccord entre les parties :

1. Position de la délégation patronale

La délégation patronale de la CPN considère, en application de l'accord de branche relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail, que le temps de déplacement à l'intérieur de la journée de travail peut être comptabilisé en PR au titre de la préparation matérielle des stages.

2. Position de la délégation salariale

La délégation salariale de la CPN considère que le temps de déplacement à l'intérieur de la journée de travail doit être comptabilisé d'une façon réelle et payé au taux horaire normal, c'est-à-dire comme les « Activités Connexes » (AC). Comme temps réel, ce temps ne peut être inclus dans le forfait « Préparation/Recherche » (PR) lié à l'Acte de Formation (AF).

Il y a forcément un lien entre l'Acte de Formation et le déplacement qu'il exige, mais ce déplacement représente du temps de travail effectif, pendant lequel le salarié n'est pas libre de vaquer à ses occupations. L'article L 212-4 du Code du Travail qui définit le temps de travail effectif concerne le temps réel et non forfaitaire.

Le temps de déplacement ne peut s'apparenter à la préparation matérielle des stages qui se limite à la préparation matérielle des outils pédagogiques pour l'Acte de Formation (tirage de photocopies, préparation du matériel audio-visuel ou informatique avant l'arrivée des stagiaires).

La 3^{ème} question posée à la CPN est la suivante : est-il possible d'effectuer 10 heures d'AF par jour de travail ? Et de la même manière d'effectuer 40 heures d'AF sur 4 jours ?

Est-il possible qu'un formateur assure entre 35 et 37 heures d'AF sur une semaine de 5 jours qui est équivalente à 42 heures sur 6 jours ? Cette accumulation d'AF entraîne-t-elle les mêmes conséquences que sur 6 jours c'est-à-dire 25 heures d'AF maximum sur la semaine qui suit ?

Il y a un constat de désaccord entre les parties :

1. Position de la délégation patronale

La délégation patronale de la CPN considère qu'il est possible d'effectuer 10 heures d'AF par jour de travail. En revanche, elle considère qu'il n'est pas possible d'effectuer 40 heures d'AF sur 4 jours. L'article 10.3.1 du titre IV de l'accord de branche relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail prévoit qu'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 pas excéder 25,20 heures.

La délégation patronale de la CPN considère, conformément à l'article 10.3.1 du titre IV de l'accord de branche relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail, qu'il est possible, une fois tous les trois mois, qu'un formateur soit amené à effectuer une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures d'AF sur une période de 3 semaines maximales consécutives.

2. Position de la délégation salariale

La délégation salariale de la CPN considère que l'article 2 du titre II de l'accord de RTT est clair : « La durée maximale quotidienne est fixée à 10 heures de travail effectif ». Théoriquement, le formateur peut donc effectuer 10 heures d'AF par jour.

Il est, par contre, impossible d'effectuer 40 h d'AF sur 4 jours : l'article 10-3-1 du titre IV est clair sur cette question.

En ce qui concerne une durée hebdomadaire d'AF de 35 heures, soit 7 h d'AF sur 5 jours sur une période de 3 semaines maximales consécutives, elle est possible une fois tous les trois mois, mais la convention ne prévoit pas une semaine à suivre de 25h50 d'AF comme dans le cas précédent.

La 4^{ème} question posée à la CPN est la suivante : est-il possible de réduire le délai de prévenance, prévu à l'article 4 du titre II sans l'accord du salarié ? Cette règle s'applique t-elle à tous les types de contrats (CDD, CDI, CDII) ?

Il y a un constat de désaccord entre les parties :

1. Position de la délégation patronale

La délégation patronale de la CPN considère que, dans le cadre de l'annualisation du temps de travail prévue par l'article 4.3 du titre II de l'accord de branche relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail, le délai de prévenance de 7 jours ouvrés peut être moindre avec accord mutuel, notamment en cas de charge de travail imprévisible.

La délégation patronale de la CPN considère que cette règle ne s'applique pas à tous les types de contrats, notamment pas aux contrats visés par l'article 6 de la CCNOF.

2. Position de la délégation salariale

La délégation salariale de la CPN considère que selon les dispositions de l'article 4-3-4 du titre II de l'accord RTT, la variation d'horaire individuel fait l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés (travaillés dans l'entreprise). Cet article prévoit que le délai peut être moindre mais cela requiert l'accord du salarié. Cette disposition s'applique à tous les contrats de travail, mais d'évidence tout particulièrement aux contrats à temps partiel puisque le Code du Travail a introduit ce délai de prévenance pour les temps partiels. Cependant, dans notre convention collective, cette disposition est d'ordre général.

La 5^{ème} question posée à la CPN est la suivante : un cours de conversation doit-il être considéré comme du face à face pédagogique soit de l'AF, ou bien comme de l'AC ?

Il y a un constat de désaccord entre les parties :

1. Position de la délégation patronale

La délégation patronale de la CPN considère qu'un cours de conversation doit être considéré comme de l'AC au titre des relations tutorales, en l'absence de transfert de connaissances.

2. Position de la délégation salariale

La délégation salariale de la CPN considère qu'un « cours de conversation », c'est d'abord un cours, un acte de formation qui s'inscrit dans un programme d'enseignement. C'est une technique pédagogique comme une autre utilisée par le formateur qui met en œuvre, à cette occasion, sa qualification de formateur : il y a bien une consolidation et en même temps un contrôle des connaissances du stagiaire qui améliorent son niveau.

Cet acte de formation est bien pris en charge dans le plan de formation qui reconnaît l'efficacité et la rentabilité de cette technique d'expression.

Le cours de conversation requiert préparation et recherche pour sa mise en œuvre, ainsi que du suivi pour contrôler son efficacité ; à ce titre, il relève de l'AF.

La 6^{ème} question posée à la CPN est la suivante : l'entretien annuel entre le salarié et l'employeur en vue d'examiner l'actualisation des compétences est-il obligatoire ?

Il y a un constat de désaccord entre les parties :

1. Position de la délégation patronale

La délégation patronale de la CPN considère que l'entretien annuel n'est pas obligatoire. Elle ajoute qu'il y a automaticité du passage en D2, au bout de cinq ans d'activité professionnelle, si le salarié, au cours d'un entretien que doit lui accorder l'employeur à cet effet, peut justifier d'une actualisation de ses compétences.

2. Position de la délégation salariale

La délégation salariale de la CPN considère que l'article 20 dernier alinéa dit que : « l'accès à l'échelon 2 de sa catégorie sera automatique au bout de 5 ans si le salarié, au cours d'un entretien avec son employeur, peut justifier d'une actualisation de ses compétences ». Cet article donne au salarié la possibilité, après entretien professionnel, de passer du 1^{er} degré au second degré de sa catégorie. L'employeur ne peut le priver de cette possibilité : il s'agit bien d'une obligation de l'employeur.

Il faut signaler que la convention collective prévoit - dans l'accord sur « carrières et qualifications » du 11 juillet 1994 7^e alinéa - un entretien professionnel annuel.

Plus généralement, le Code du Travail dispose que « l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois » (L 932-2).

L'employeur qui n'aurait pas fait passer au bout de 5 ans ses salariés au second degré de leur catégorie manifesterait implicitement un manquement à ses obligations d'employeur.

La 7^{ème} question posée à la CPN est la suivante : les formateurs de catégorie D sont-ils habilités à concevoir des programmes ? A partir de quelle catégorie est-il possible de concevoir ou créer des programmes ?

Il y a un constat de désaccord entre les parties :

1. Position de la délégation patronale

La délégation patronale de la CPN considère, conformément aux articles 20, 21 et 22 de la CCNOF, que les formateurs de catégorie D ne sont pas normalement appelés à concevoir des programmes. Ils peuvent être amenés à le faire de façon exceptionnelle.

2. Position de la délégation salariale

La délégation salariale de la CPN considère que les formateurs qui conçoivent des programmes doivent être classés en F au minimum puisque sont classés en « D » et en « E » les formateurs qui ont des programmes à enseigner. En « E », il est précisé qu'ils peuvent « innover », « adapter », « améliorer », « actualiser » les programmes qu'ils ont à leur disposition. (Voir les grilles de qualification et leurs descriptifs).

N° 7 :

MULTI - LANGUES (Commission 01/10/2003)

La question posée par l'organisme est de savoir si dans le cadre d'un CDII, les heures effectuées au-delà de la garantie minimale annuelle sont payées à un taux majoré ?

La délégation patronale de la CPN considère que, dans le cadre d'un CDII, les heures complémentaires réalisées au-delà de 25 % de la garantie minimale annuelle sont rémunérées au taux normal tant que la durée légale hebdomadaire de 35 heures n'a pas été dépassée.

La délégation salariale de la CPN considère que les heures complémentaires d'un salarié à temps partiel, y compris les CDII qui sont par nature des contrats à temps partiel (dans la mesure où la durée annuelle heures complémentaires comprises est inférieure à la durée annuelle légale ou conventionnelle), sont payées au taux normal dans la limite de + 10 % à 25 % au-delà.

Par ailleurs, la délégation salariale de la CPN rappelle que dans les CDII, les heures complémentaires sont limitées à 25 % (article 6-1 de la CCNOF).

Elle précise que les heures complémentaires ne peuvent être demandées qu'à la condition d'être prévues au contrat de travail. Si besoin est de proposer au salarié plus d'heures complémentaires, elle considère qu'il est en droit de demander une requalification du contrat augmentant la garantie annuelle pour limiter la précarité de sa situation.

N° 8 :

Saisine de l'organisme IFOSUP : demande l'interprétation de l'article 6 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (commission du 12/01/2004)

La question posée à la CPN est la suivante :

Un organisme de formation de moins de 10 salariés sans délégué du personnel souhaite mettre en place des contrats de travail à durée indéterminée intermittents pour des formateurs. Il demande à la CPN la dérogation à conclure un accord d'entreprise ?

La réponse de la CPN est la suivante :

La CPN considère que l'organisme ne répond pas aux conditions exigées par l'article 6 de la CCNOF pour mettre en place le contrat de travail à durée indéterminée intermittent. Il lui appartient de conclure un accord d'entreprise avec les organisations syndicales.

N° 9 :

Dossier présenté par la FFP (Commission du 25/05/2004)

La question posée est relative à la rémunération des congés payés sur congés payés, sachant que l'article 6 alinéa 4 de la CCNOF relatif au contrat à durée indéterminée intermittent stipule que les salariés titulaires d'un tel contrat perçoivent 10% pour les congés payés chaque mois.

La CPN considère qu'afin de permettre au salarié en contrat intermittent dont le salaire n'est pas lissé, d'être rempli de ses droits en matière de congés payés, l'indemnité compensatrice de congés payés sera majorée de 10 % pour tenir compte des congés payés sur congés payés sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables (article L. 223-11 du code du travail). Le droit à absences du salarié reste total.

N° 10 :

Dossier de saisine présenté par la CGT (Commission du 23/11/2004 - questions sur l'article 6 de la CCNOF)

Question 1 (base : saisine CPN 9 septembre 2003) :

Un organisme de formation peut-il proposer des cours oralement par téléphone, par exemple deux heures deux fois par semaine ? Le salarié ayant refusé, l'employeur peut-il confirmer par écrit que le salarié a refusé en fait d'effectuer un volume horaire global ou supérieur aux 25 % de la garantie annuelle, art. 6-2 de la CCN, ce qui constitue un motif de rupture du contrat ? Cette pratique est-elle acceptable ?

La CPN décide que l'employeur s'engage à proposer le nombre d'heures de FFP (ou d'AF) prévu dans la garantie annuelle selon la période de disponibilité retenue (cf. art 6-2 alinéa 3 de la CCNOF).

Les refus du formateur ne peuvent entraîner aucune rupture du contrat de travail tant que la somme de ces refus n'atteint pas 25 % de la garantie annuelle.

Question 2 (base : saisine 27 janvier 2004):

L'employeur doit-il proposer le nombre total d'heures concernées ? Où peut-il simplement annoncer au salarié la durée journalière ou hebdomadaire de l'intervention sans préciser le volume global d'heures proposées ?

La CPN précise que l'employeur doit proposer une action de formation, en précisant son lieu, sa durée, le nombre global d'heures, les publics concernés et le type d'action de formation. »

N° 11 :

Dossier 6412 - saisine présentée par la CFDT pour le compte d'Erik LAUX (Commission du 11/06/2007 – demande d'interprétation de l'article 6 de la CCNOF)

Un organisme de formation de moins de 10 salariés dont l'activité principale n'est pas la formation linguistique peut-il engager ses formateurs en contrat à durée indéterminée intermittent sans dérogation préalable de la commission paritaire nationale des organismes de formation. Si oui, sous quelles conditions ?

L'association TANAGRA FORMATION a-t-elle fait une demande de dérogation à la CPNOF à ce sujet ?

Conformément à sa décision antérieure rendue le 12 janvier 2004, la réponse de la CPN est la suivante :

"La CPN considère que l'organisme en cause n'étant pas un organisme de formation dispensant un enseignement linguistique, il ne répond pas aux conditions exigées par l'article 6 de la CCNOF pour mettre en place le contrat de travail à durée indéterminée intermittent. Il lui appartient de conclure un accord d'entreprise avec les organisations syndicales.

Tanagra formation n'a pas fait de demande de dérogation à la CPN, et en tout état de cause, une telle procédure de dérogation sur ce thème n'existe pas."

N° 12 :

Dossier 6405 - saisine d'INFOLANGUES (Commission du 11/06/2007– demande d'interprétation de l'article 6 de la CCNOF et de l'accord du 6 décembre 1999)

Demande d'interprétation de la CCNOF sur le ratio à appliquer aux formateurs en contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII).

Les membres de la CPN conviennent à l'unanimité, à l'exception de Force Ouvrière qui s'est abstenue, que :

« La CPN fait le constat que le texte conventionnel ouvre effectivement la possibilité aux organismes de formation qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale du travail fixée à 35 heures de décompter le temps de travail des formateurs D et E en contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII) en appliquant un ratio de 28/72, après déduction des activités connexes (AC).

Mais notamment dans le cadre des organismes de formation où il est fait constat d'un volume restreint d'activités connexes, les formateurs D et E en CDII peuvent voir leur temps de travail décompté en FFP / PRAA, et ce avec un ratio de 70/30.

Par conséquent, dans le cadre d'Infolangues, le ratio à appliquer aux formateurs en CDII est bien de 28/72 après déduction des AC. »

N° 13 :

Dossier 6483 - saisine de TANAGRA Formation (Commission du 11/06/2007 et du 9/10/2007) - à rapprocher de la saisine N°11 (dossier n°6412)

Contestation par TANAGRA Formation de la décision CPN du 11/06/2007, saisie sur la possibilité pour cet organisme de formation de conclure ou non des contrats de travail à durée indéterminée intermittent.

La réponse de la CPN est la suivante :

« La CPN a étudié avec attention les documents fournis. En l'état, elle n'a pas vu de raison de revenir sur sa décision du 11 juin 2007 ».

« Elle précise que si Tanagra formation dispense bien des formations linguistiques, elle n'est pas un organisme de formation linguistique ce terme étant réservé aux organismes de formation ou parties d'organismes de formation dont l'activité principale est la formation linguistique (enseignement de langue étrangère) ».

Article 7

Période d'essai

N°1 :

Dossier présenté par la CGT (Commission du 7 mars 2006)

Question posée à la CPN : Comment décompter une période d'essai d'un mois dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel annualisé prévoyant une durée annuelle de travail de 20 heures ?

En l'absence de précision dans le contrat (art. 3 du contrat de travail), la CPN est en droit de penser qu'il s'agit d'un mois calendaire. Cependant, on peut supposer qu'il s'agit d'un mois calendaire à compter de la première exécution du contrat. Par exemple, si celle-ci intervient au 2 juillet, la période d'essai prendra fin le 1^{er} août.

Article 9

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

N° 1 :

Dossier MERKLEN (Commission du 02/06/1992)

La question posée par Monsieur MERKLEN est la suivante : formateur, il est licencié, pendant sa période d'essai pour absence de qualification. Le motif de ce licenciement est-il normal ?

L'employeur peut, pendant la période d'essai du salarié le licencié quel que soit le motif du licenciement. Les prud'hommes peuvent trancher si le salarié le souhaite.

N° 2 :

Saisine de Michel PERINO, représenté par le SYNAFOR-CFDT (Commission du 13/06/1995)

Philippe MAREC indique que la CPN n'a pas à se saisir de ce dossier, mais qu'il s'agit simplement de « prendre connaissance de tous projets de licenciement collectif pour raisons économiques », comme indiqué à l'article 18.2 de la CCNOF.

Patrick GIRAUD estime qu'il est de la compétence de la CPN d'être saisi de ce dossier, afin d'intervenir pour qu'un véritable dialogue social se mette en place à l'IGS.

Yves LAINÉ considère qu'on ne peut agir qu'à la demande du Comité d'Entreprise.

Annick GUILLOCHON estime qu'il s'agit d'informer simplement la CPN. La nomination de rapporteurs/médiateurs indiquée à l'article 18.2 concerne la mise en œuvre de la CCNOF, et non pas les plans sociaux.

C'est également l'avis de Madame BROSSAS et des représentants de la CGC.

Après une interruption de séance :

La Délégation patronale réitère son interprétation et précise qu'elle est sensible à ce qui se passe au sein de l'IGS. Une enquête interne à la FFP sera effectuée et la FFP prendra des dispositions face à ce dossier.

N° 3 :

Dossier Lia POSAMENTIROFF (date de saisine : 11 janvier 1997) relatif à un licenciement économique (Commission du 13/02/1997)

Après examen du dossier, la CPN précise :

Au salarié :

« Après examen de votre dossier, la CPN précise que l'appréciation du bien-fondé de votre licenciement pour motif économique ne relève pas de son champ de compétence, mais de celui des délégués du personnel de votre organisme, dans le cadre de l'article 18-2 de la convention collective nationale des organismes de formation ».

A l'employeur :

« Ayant été saisie par un salarié d'un dossier de saisine portant sur un licenciement pour motif économique, la CPN s'étonne, conformément à l'article 18.2 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation, de ne pas avoir été préalablement informée de la décision afin de procéder à un examen de la situation de l'emploi et, le cas échéant, faire des propositions ».

N° 4 :

Dossier de l'organisme ALPHA (Commission du 27/06/2003)

La question posée à la CPN est la suivante : une salariée présente, dans l'entreprise depuis 17 ans, qui part à la retraite a t'elle droit à 2 mois ou 5 mois d'ancienneté ?

La Commission Paritaire Nationale considère qu'il convient d'appliquer cet article par tranche. Ainsi, une salariée, ayant 17 ans d'ancienneté, qui part à la retraite, a droit à une indemnité de départ en retraite de 2 mois.

Article 10

Durée du travail

N° 1 :**Dossier APAAM (Commission du 20/11/1990)**

La réponse à donner à l'APPAM est la suivante :

« La notion de face à face pédagogique implique le « transfert de savoir » entre le formateur et les stagiaires. Le terme général de « visite d'entreprise » au cours de laquelle, le plus souvent, l'activité du formateur consiste en un simple accompagnement, ne peut-être assimilée à un face à face pédagogique ».

N° 2 :**Dossier CGT / LINGUACOM (Commission du 20/11/1990)**

En réponse aux questions posées par la CGT, la Commission Paritaire Nationale décide que :

« Les formations par téléphone impliquent un réel échange pédagogique et doivent être de ce fait considérées comme du face à face pédagogique. L'application de la convention collective nationale des organismes de formation ne fait aucun doute dans le cadre de cet organisme de langues ».

N° 3 :**Dossier CGT / BERLITZ (Commission du 14/05/1991)**

La décision suivante est prise par les membres de la Commission Paritaire :

« La délégation patronale demande une consultation officielle auprès de Gilles BELIER et, en tout état de cause, les membres de la Commission Paritaire Nationale rappellent que tout formateur des catégories D et E a droit à 5 jours mobiles par an ».

N° 4 :**Dossier CFTC (Commission du 06/04/1992)**

1 - Un formateur ayant effectué plus de 35 heures de FFP lors d'une semaine ou plus de 125 heures dans le mois peut-il bénéficier d'heures supplémentaires et/ou d'un repos compensateur et dans quel délai ?

La réponse de la Commission paritaire est la suivante :

« Non. Un formateur des catégories D et E ne peut effectuer plus de 35 heures de FFP par semaines. S'il effectue plus de 125 heures de FFP par mois, ces heures ne sont pas des heures supplémentaires au sens légal du code du travail, mais font l'objet d'une majoration de salaire de 25 % ou d'une prise de repos compensateur selon les modalités de l'article 10-3-4 de la convention collective nationale ».

II - Pour un formateur à temps plein, quelle peut-être l'amplitude journalière maximum ? Et pour un formateur à temps partiel ?

La réponse de la Commission Paritaire est la suivante :

« Pour l'amplitude journalière maximum, la délégation employeur se réfère au code du travail article L 620-2 et à l'article 10-3-4 de la convention collective ».

Le code du travail dit que l'ouverture et la fermeture de l'organisme sont les heures déclarées à l'inspection du travail. La délégation salariale continue à déclarer qu'une amplitude journalière maximum doit être négociée.

III - Rubrique FFP/PRAA :

Le temps de présence aux bureaux afin de donner des tests de niveau, la participation aux forums d'informations, l'élaboration de questions pour des jeux ou tests par minitel, ces différentes tâches exigées d'un certain nombre de formateurs sont-elles imputables sur le temps de FFP ou de PRAA ; dans ce dernier cas qui de l'acte de préparation de stages ?

L'accumulation de tâches annexes exigibles n'entraîne-t-elle pas automatiquement une diminution de la charge d'heures de face-à-face notifiée par avenant au contrat de travail, si elles ne sont pas elles-mêmes décomptées comme FFP ?

La réponse de la commission paritaire est la suivante :

« Toute activité qui suscite un échange pédagogique en présence des stagiaires est du FFP. L'élaboration de questions pour des jeux ou des tests par minitel relève du PRAA. La proportion minimum 70/30 doit être impérativement respectée ; l'accumulation des tâches annexes ne peut en aucun cas remettre en cause ce minimum ».

N° 5 :

Dossier CGT / BERLITZ (Commission du 06/04/1992)

La réponse à adresser à la CGT concernant les jours mobiles est la suivante :

« Les jours mobiles prévus à l'article 10-3-3 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation sont pris à des moments effectivement travaillés par le formateur. Chaque organisme ayant la possibilité de négocier le calendrier avec les représentants du personnel ».

La réponse à adresser à la société BERLITZ est la suivante :

« Les jours mobiles prévus à l'article 10-3-3 de la convention collective sont pris à des moments effectivement travaillés par le formateur.

Au cas où les jours mobiles fixés par l'entreprise coïncideraient, pour l'un d'entre eux, avec un jour ou des jours où il ne travaille pas habituellement, le ou les jours mobiles, seront pris à un moment effectivement travaillé par le salarié concerné en accord avec son employeur. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés qui bénéficient par ailleurs de la rémunération de 2 % correspondant ».

N° 6 :**Dossier LANGUES ET ENTREPRISES (Commission du 02/06/1992)**

Afin de répondre à cette saisine les membres de la commission paritaire rappellent que :

« Concernant le FFP et le PRAA le texte annexe à l'accord salarial du 18 octobre 1990 précise que :

Les parties rappellent que, comme le prévoit l'article 6 de la convention collective nationale des organismes de formation, pour les formateurs des catégories D et E dont le contrat de travail prévoit une rémunération au taux horaire, les bulletins de salaires **ou le contrat de travail** devront préciser clairement : le nombre d'heures de cours données dans le mois ; le montant horaire de FFP ; le nombre d'heures de PRAA découlant du nombre d'heures de cours et leur rémunération subséquente ».

N° 7 :**Dossier IMPL (Commission du 01/12/1992)**

La réponse à adresser à la société IMPL est la suivante :

Dans le cadre de la convention collective des organismes de formation applicable au sein de la société IMPL, un salarié ne peut pas disposer de son temps de PRAA, il doit conformément à l'article 10-3 de la convention collective effectuer son travail au sein de l'organisme de formation si son employeur l'exige.

La durée de travail d'un formateur, embauché à plein temps, classé en catégories D et E, est de 39 heures par semaines, FFP plus PRAA.

La délégation salariale souhaite rappeler que le temps de PRAA se fait dans l'entreprise dans la mesure où le formateur dispose de moyens nécessaires pour effectuer ce travail au sein de l'organisme (salle, table...).

N° 8 :**Dossier CFTC (Commission du 08/02/1993)****La question relative à la Pause :**

Philippe MAREC répond, au nom de la délégation patronale, à la question posée par la CFTC sur la pause : « la pause ne fait pas partie du temps de FFP. La pause est un problème qui se règle au sein de l'entreprise ».

N° 9 :
L'amplitude (Commission du 05/07/1993)

La délibération suivante est prise :

« La convention collective est muette sur l'amplitude. Elle est du ressort de la libre négociation entre employeurs et salariés ou d'un accord d'entreprise dans le respect des textes en vigueur (cf. à ce propos la loi du 31/12/1992 sur le temps partiel ainsi que le décret du 29/03/1993) ».

N° 10 :
Dossier GALLAND (Commission du 05/07/1993)

La réponse de la commission paritaire concernant le dossier de Madame GALLAND est la suivante :

- Les principes énoncés dans l'article 10-3-6 s'appliquent à la totalité de l'article 10.
- Les plafonds sont proratisés en fonction du contrat de travail.

N° 11 :
Saisine de Monsieur NESTOR sur la répartition entre FFP et PRAA (Commission du 03/02/1994)

La commission paritaire, réunie le 2 février 1994, répond de la manière suivante quant à l'interrogation de Monsieur NESTOR, sur la répartition entre FFP et PRAA :

« L'article 10-1-2-3 de la convention collective ne s'applique pas au statut de cadre. Seul l'article 10-4 s'applique à vous si vous faites de la formation ».

N° 12 :
Saisine de Madame BETTIGNIES (SARL AVIATION TECHNIQUE AÉRONAUTIQUE) (Commission du 09/05/1994)

Réponse de la commission paritaire, réunie le 9 mai 1994, à la saisine de Madame BETTIGNIES (SARL AVIATION TECHNIQUE AÉRONAUTIQUE) :

1) la rémunération des heures dans le cas d'un déplacement professionnel ?

En fonction de l'article 10-2 de la convention collective les déplacements professionnels, à la demande de l'employeur, font partie intégrante de l'activité du formateur et conformément à l'article 10-3 avant dernier alinéa : le temps de déplacement est pris sur le temps de travail.

2) Concernant la rémunération :

Toutes les activités effectuées pendant la durée contractuelle du travail par un formateur, y compris les déplacements explicitement prévus par l'article 10-2 de la convention collective sont rémunérés de façon normale.

En ce qui concerne les déplacements effectués hors temps de travail la convention collective est muette à ce sujet. En l'état actuel du texte conventionnel l'indemnisation des frais de transport doivent être négociés de gré à gré.

3) Est-il possible d'avoir un salaire personnalisé correspondant de fait à un coefficient supérieur à celui indiqué sur le bulletin de salaire ?

OUI. Le coefficient n'implique que le salaire minimum conventionnel.

4) Mes qualifications correspondent-elles à la catégorie D ou E ?

Il faut que la commission paritaire, conformément à son règlement intérieur, prenne contact et convoque votre employeur et vous-même devant la commission paritaire (procédure concernant les litiges individuels).

N° 13 :

Saisine de Monsieur LEBALLEUR de l'APAAM Le Havre (Commission du 06/10/1994)

Rappel des faits : Monsieur FERREIRA, engagé en tant qu'animateur, est en présence de stagiaires pendant 39 heures.

Question posée : un animateur de chantier en présence avec des stagiaires a-t-il droit à du temps de préparation ?

La commission paritaire répond que :

Dans le cas de l'APAAM, un animateur de chantier est un formateur technique auquel s'applique le temps de FFP et de PRAA.

De plus, la commission paritaire propose d'adresser à l'APAAM la délibération relative à la terminologie à employer (cf. BERLITZ).

Sur la question de la terminologie formateur/professeur, la commission paritaire nationale préconise l'appellation de formateur qui est la seule utilisée, par la convention collective. La commission paritaire rappelle, qu'il est obligatoire de faire figurer le coefficient et le niveau hiérarchique du salarié sur le bulletin de salaire.

N° 14 :

Saisine de Monsieur MOREL (BERLITZ) (Commission du 06/10/1994)

Monsieur MOREL, directeur général de BERLITZ France, a saisi la commission paritaire sur la question suivante : le terme à employer pour définir les salariés faisant du FFP est-il celui de formateur ou de professeur ?

La réponse de la commission paritaire est la suivante :

Sur la question de la terminologie formateur /professeur la commission paritaire nationale préconise l'appellation de formateur qui est la seule utilisée, dans la circonstance, par la convention collective. La commission paritaire rappelle qu'il est obligatoire de faire figurer le coefficient et le niveau hiérarchique du salarié sur le bulletin de salaire.

N° 15 :**Présentation de l'accord d'entreprise AFT-IFTIM (Commission du 14/02/1995)**

Alain RETHORE présente l'accord d'entreprise AFT-IFTIM. Il rappelle que cet accord a été négocié pendant près de deux ans au sein de l'AFT-IFTIM et tient compte de la spécificité des formations à base de travaux pratiques réalisées par le Groupe AFT-IFTIM et de la recommandation faite à l'IFTIM par la Commission Paritaire le 2 janvier 1991 en matière d'adaptation du temps de travail des formateurs des catégories D et E.

Il demande donc sur ce point précis, conformément aux termes de l'article 18-2 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation, une dérogation pour la mise en œuvre de ce dispositif particulier à la place de celui retenu par la Convention Collective en son article 10.

Enfin, il indique que les représentants syndicaux ont tous signé cet accord, sauf un des deux représentants de la CFDT.

La délégation patronale, dans le respect du paritarisme, accorde à l'AFT-IFTIM la dérogation à l'article 10 de la convention collective des organismes de formation prévoyant la répartition du temps de travail des formateurs entre FFP et PRAA dans le rapport minimum respectif de 70/30.

Après débat, les positions de la délégation salariale sont les suivantes :

Appréciation du SNPEFP-CGT sur l'accord d'entreprise AFT-IFTIM :

Le SNPEFP-CGT se félicite de l'existence au sein de l'entreprise concernée d'un système de relations sociales permettant un déroulement satisfaisant des négociations entre les partenaires sociaux.

Négociations qui ont abouti à un accord d'entreprise, dont on ne peut qu'apprécier le sérieux et les avancées sociales que représentent certaines clauses.

Le SNPEFP-CGT apprécie la réflexion qui s'est menée sur les spécificités du secteur professionnel. La signature, par les délégués syndicaux du groupe, de l'accord d'entreprise montre que cette réflexion a abouti à un consensus en ce qui concerne l'organisation du travail des formateurs et la modulation du rapport 70/30, pour tenir compte de certaines spécificités.

Cependant, le SNPEFP-CGT ne peut cautionner l'adaptation de l'article 10 de la CCNOF aux spécificités de l'entreprise AFT-IFTIM, dans la mesure où, pour toute une catégorie de formateurs, le rapport minimum de 70/30 entre FFP et PRAA serait modifié pour aboutir à une diminution importante du temps de PRAA.

En effet, une grande partie des employeurs du secteur, ne respecte ni la CCNOF, ni d'ailleurs les dispositions les plus élémentaires du code du travail. L'usage quasi généralisé des contrats de travail précaires est un obstacle majeur à la professionnalisation que nous recherchons.

Dans le même temps, pour qu'existe la représentation syndicale dans de nombreuses entreprises, le recours aux tribunaux est monnaie courante.

Dans un tel contexte, nous considérons que l'ouverture d'une brèche dans l'article 10 de la CCNOF sur la spécificité du temps de travail des formateurs (à savoir la répartition entre face à face pédagogique (FFP) et temps de préparation (PRAA)) aboutirait à donner un point d'appui à certains employeurs qui, tout en occupant des postes de responsabilité à la FFP, se situent délibérément en dehors des règles édictées par la profession qui refusent le dialogue social et remettent en cause, par là même, l'existence de la CCNOF.

En conséquence, la CGT ne donnera pas son accord de dérogation à la CCNOF tant que la situation dans le secteur de la Formation Professionnelle ne se sera pas sensiblement améliorée. La participation de l'AFT-IFTIM aux instances de la FFP devrait pouvoir y contribuer.

Toutefois, dans le cadre de la prise en compte des mutations dans le domaine de la Formation, de la nécessaire professionnalisation de notre secteur d'activité, nous restons ouverts à des négociations ultérieures pour aboutir à des aménagements de la CCNOF qui iraient dans un sens positif pour ceux qui mettent en œuvre les actions de formation et pour une meilleure qualité des prestations des organismes.

Appréciation de CGT-FO sur l'accord d'entreprise AFT-IFTIM :

Le représentant de la CGT-FO indique qu'il a la même position que le SNPEFP-CGT, mais qu'il ne peut pas ignorer la signature de cet accord par FO.

Appréciation du SNEPL-CFTC sur l'accord d'entreprise AFT-IFTIM :

La CFTC a suivi avec beaucoup d'attention l'évolution de la négociation de l'accord d'entreprise AFT-IFTIM depuis qu'y siège son représentant.

*Elle a constaté une logique spécifique dans cette entreprise en matière de formateur (appelés au départ enseignants, formateurs ou instructeurs).
Ce n'est pas cette logique qui a prévalu dans la négociation de la CCNOF.*

Toutefois, après avoir étudié l'accord et dans le respect des décisions unanimes de l'ensemble des syndicats de l'AFT et de la quasi-totalité de ceux de l'IFTIM, plus habilités que quiconque à juger des caractéristiques propres de leur travail, le SNEPL-CFTC prend acte de cet accord dérogatoire conformément à l'article L 212-2 et L 212-9.

Il rappelle toutefois, que c'est à titre vraiment exceptionnel (vu la spécificité de l'entreprise et la quasi-unanimité des syndicats de l'AFT-IFTIM) que de telles modalités de travail peuvent être envisagées :
- tant sur le plan du rapport FFP/PRAA que sur celui du décompte trimestriel du FFP.

Notre syndicat remarque par ailleurs, l'intérêt d'un certain nombre de dispositions de l'accord : notamment en matière de droit syndical, d'indemnisation pour maladie, de congés d'ancienneté, du nombre garanti de jours travaillés par an, de formation professionnelle, d'indemnités de licenciement ou de départ à la retraite et de temps de déplacement des salariés.

*Nous souhaitons toutefois, que soit revu le décompte du FFP le samedi lorsqu'il est le 6^{ème} jour travaillé et qu'il soit bien précisé dans l'accord que le repos compensatoire (relatif aux déplacements) ne peut en aucun cas être pris sur le temps de PRAA.
En conclusion, notre syndicat rappelle la disposition capitale de la convention*

collective des organismes de formation, en matière de répartition minimale du FFP et PRAA pour toute la branche, mais, à titre exceptionnel, respecte dans une très grosse entreprise le choix qui a été fait par les partenaires sociaux selon le principe cher à la CFTC de « subsidiarité ».

En conclusion : la dérogation à l'article 10 de la convention collective des organismes de formation prévoyant la répartition du temps de travail des formateurs entre FFP et PRAA dans le rapport minimum de 70/30 est accordée à l'AFT-IFTIM à la majorité simple.

La CPN fera le bilan de cet accord à la fin de la 2^{ème} année de fonctionnement, vers la fin 1996.

N° 16 :

Saisine de Monsieur Blanc sur l'interprétation de l'article 10-3 de la CCNOF (Commission du 13/06/1995)

Philippe MAREC rappelle qu'en date du 13 janvier 1995, Monsieur Gérard BLANC nous avait adressé un courrier demandant l'interprétation de l'article 10-3 de la CCNOF ; il souhaitait savoir si le ratio 70/30 était également applicable pour les CDD de moins de 6 mois.

Madame GUILLOCHON et Philippe MAREC étaient chargés d'étudier le dossier. Un constat de désaccord est constaté entre les deux collègues.

Position de la délégation patronale :

« La délégation patronale estime qu'en l'état actuel de la rédaction de la convention collective, l'article 10-3, ne vise que les CDI et CDD de plus de 6 mois. Il n'existe donc pas d'obligation conventionnelle de prévoir la répartition entre FFP et PRAA pour les CDD de moins de 6 mois.

Cependant, dans le cadre de la négociation en cours sur la loi quinquennale, la délégation patronale pourrait réexaminer ce point en commission mixte pourvu que des garanties lui soient données en matière de flexibilité, notamment dans le cadre du temps partiel annualisé ».

Réponse de la délégation salariale :

« Les organisations syndicales sont en total désaccord avec l'interprétation patronale de l'article 10-3 produite lors de la séance de la CPN du 13 juin 1995, suite à la saisine du Président de la Commission Mixte Gérard BLANC, et concernant le rapport FFP/PRAA pour les formateurs D et E en CDD de moins de 6 mois.

Elles réaffirment que dans l'esprit des négociateurs de la CCNOF, il n'a jamais été question d'exclure quelque formateur que ce soit du bénéfice du 70/30.

Elles refusent toute forme de marchandage lors d'éventuelles prochaines négociations entre ce point qui n'est pas négociable et d'autres.

Elles demandent que la prochaine commission paritaire réexamine cette question à la lumière des avis juridiques autorisés ».

N° 17 :

Question de Madame BROSSAS concernant les jours mobiles pour les CDD et les CDI de moins d'un an (Commission du 07/07/1995)

Mme BROSSAS reformule la question à l'ordre du jour, à savoir, comment sont calculés les jours mobiles lorsque des salariés en CDD ou en CDI, qui ont moins d'un an de présence, peuvent en bénéficier ?

Les parties sont d'accord pour considérer que les jours mobiles correspondent à des autorisations d'absence, calculées au prorata du temps de présence (un mois de présence donne droit à 0,42 jour mobile).

N° 18 :

Clarification de l'imputation du temps de déplacement du formateur (Commission du 07/07/1995)

Mme BROSSAS reprend la question qu'elle a formulée par écrit à la CPN, en mars dernier : « la commission paritaire se doit de clarifier l'imputation du temps de déplacement sur le temps de travail contractuel du formateur ».

La délégation salariale demande à la délégation patronale que soit ouverte une négociation en commission mixte sur la prise en compte du temps de déplacement, question pour laquelle la convention collective ne précise pas si il s'agit de PRAA ou du FFP.

Pour M. MAREC, l'imputation du temps de déplacement dépend des relations contractuelles entre l'employeur et le salarié et la question relève du code de travail.

Pour la délégation salariale, la convention collective n'indiquant pas si le temps de déplacement relève du PRAA ou du FFP, c'est la responsabilité de la branche d'en définir en commission mixte, la nature. Mme GUILLOCHON propose que le temps de transport soit rajouté à la liste des exemples qui figurent à l'Art.10.3.5 de la Convention Collective.

Après une interruption de séance, un désaccord apparaît sur cette question.

La délégation patronale propose l'interprétation suivante : « La CCNOF, étant muette sur l'imputation du déplacement sur le temps de travail du formateur, la délégation patronale estime qu'il convient de se référer au code du travail ».

Les heures de déplacement, lorsqu'elles doivent légalement être rémunérées, ne sont pas considérées comme des heures « gelées » au sens de l'Art. 10.3.5 de la CCNOF.

Il est bien entendu que tout employeur peut aller au delà des dispositions de la CCNOF. La délégation salariale, quant à elle, « considère que l'affectation du temps de déplacement est de la responsabilité des partenaires sociaux de la branche et que sa nature doit être précisée en commission mixte ». Elle remettra un texte commun résumant sa position.

N° 19 :**Jours mobiles des formateurs D et E (Commission du 29/11/1995)**

Après lecture d'un texte remis en séance, et, travaillé respectivement par Ingrid FOUSSAT, Marie-Hélène BROSSAS et Marie-Christine PAPIN, il a été décidé à l'unanimité d'accepter l'interprétation suivante de l'article 10.3.3 4^{ème} alinéa portant sur les jours mobiles des formateurs D et E.

- de cinq jours mobiles pris dans l'année à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise et sur des jours habituellement travaillés par le salarié. Dans le cas d'une durée de travail inférieure à l'année de référence contractuelle de 12 mois, le salarié bénéficie du droit aux jours mobiles au prorata temporis, soit de 0,42 jour par mois de travail effectif.

Dans le cas où le salarié, en accord avec son employeur, n'aurait pas pu prendre la totalité des jours mobiles dus, il percevra à la fin de son contrat une indemnité de 2 % calculée sur le salaire brut perçu pendant la période contractuelle, déduction faite des jours mobiles déjà pris, montant calculé sur la base de 0,40 % du salaire annuel pour chaque jour pris.

Cet avantage, ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant dans les organismes, tel par exemple qu'une sixième semaine de congés payés.

N° 20 :**Saisine de la section du SNEFP-CGT de BERLITZ contre l'école BERLITZ (Commission du 01/03/1996)*****Formateurs D et E à temps partiel mensualisés : calcul du nombre de jours mobiles dus.***

Selon le principe général d'égalité de traitement des salariés à temps partiel, par rapport aux salariés à temps complet prévu, tant par le code du travail (art. L 212.4.2) que par la convention collective nationale des organismes de formation, les formateurs D et E à temps partiel travaillant quelques jours par semaine ou à temps partiel travaillant chaque jour de la semaine, bénéficient, comme les salariés à temps complet, de 5 jours mobiles par année de référence. Ces jours sont fixés individuellement ou collectivement par l'entreprise et rémunérés comme indiqué ci-dessous.

Cet avantage ne peut s'ajouter à un avantage de même nature préexistant, comme une sixième semaine de congés payés.

Dans le cas d'une durée de travail inférieure à l'année de référence contractuelle de 12 mois, le salarié bénéficie du droit aux jours mobiles au prorata temporis, soit 0,42 jour par mois de travail effectif (cf. décision de la Commission Paritaire du 29/11/95).

Rémunération du jour mobile.

- a. La rémunération d'un jour mobile correspond au 1/22ème de la rémunération mensuelle.
- b. Les formateurs D et E à temps partiel annualisé ou sous contrat CDI perçoivent une indemnité de 2 % sur le salaire brut perçu pendant la période contractuelle.

Jours précédant ou suivant le jour mobile.

« Le fait de rémunérer les jours mobiles à 1/22^{ème} du salaire mensuel, répond à notre avis, à la question posée concernant la gestion des jours normalement non travaillés, précédant ou suivant un jour mobile, ainsi qu'à la question concernant le mode de paiement du jour mobile précédant ou suivant une période de congés payés ».

Report des jours mobiles.

Dans le cas où le salarié, en accord avec son employeur, n'aurait pas su prendre la totalité des jours mobiles dus, il percevra à la fin de son contrat une indemnité de 1/22^{ème} de son salaire mensuel par jour dû (cf. décision de la Commission Paritaire du 29/11/1995).

Jours mobiles ou congés payés.

Si l'employeur fixe un jour mobile collectivement à l'intérieur d'une période de C.P. demandée par un salarié, l'employeur décomptera ce jour mobile en C.P. Dans ce cas, le jour mobile non pris le sera ultérieurement.

N° 21 :**Saisine de Madame FUERTES (Commission du 01/03/1996)**

Rappel des faits : la salariée, qui a saisi la CPN, travaille depuis 1991, sans contrat écrit, au Centre de Langue et Culture Espagnole et Latino-américain. En mars 1995, un projet de contrat de travail lui est soumis. Madame FUERTES considère qu'il s'agit d'une modification substantielle de son contrat de travail. Elle demande à la CPN :

1. ce nouveau contrat est-il conforme à la convention collective et notamment concernant :

- les jours mobiles
- le PRAA

Réponse du binôme :**1. Paiement des heures PRAA et des jours mobiles :**

Pour l'application de l'article 6 aux situations en cours, il y aura lieu de ventiler les avantages consentis dans la présente convention collective, notamment la répartition du FFP et du PRAA soit 70/30, les congés payés, l'équivalent des jours mobiles en fonction des taux horaires pratiqués.

- a. en conséquence une indemnité de 2 % sur les salaires bruts annuels est due au titre des jours mobiles, nouvel avantage accordé par la CCNOF, sauf si un avantage de même nature préexiste dans l'organisme, comme par exemple une sixième semaine de congés payés.
- b. sur la question du PRAA, il y a constat de désaccord entre la délégation patronale et salariale.

La délégation salariale considère : « en conséquence le PRAA doit être payé s'il est effectué actuellement alors qu'il ne l'était pas précédemment ou s'il était effectué précédemment et qu'il n'était pas rémunéré soit de façon distincte, soit inclus dans la rémunération ».

De son côté, la délégation patronale affirme : « le PRAA n'est pas un nouvel avantage accordé par la CCNOF, mais le constat d'une pratique professionnelle normale.

En conséquence, lors de l'application de la CCNOF aux situations en cours, il convient de considérer que le temps de PRAA était déjà inclus dans la rémunération des heures d'enseignement. Le temps, maintenant appelé temps de PRAA, passé en activité de préparation, correction, création de supports, réunions pédagogiques, transports ou autres activités annexes, ne doit être payé en plus que s'il n'était effectivement pas réalisé avant l'application de la convention collective ».

N° 22 :

Saisine AGILOS (date de saisine : 2 octobre 1996) sur les 5 jours mobiles (Commission du 14/10/1996)

La Société AGILOS saisit la CPN, afin d'obtenir une réponse à une question d'interprétation de l'article 10 de la CCNOF: l'octroi des 5 jours mobiles.

La CPN rend sa réponse :

« La CPN rappelle que le bénéfice de toute prime interne à l'entreprise ne peut se substituer aux bénéfices conventionnels des congés payés et des jours mobiles ».

N° 23 :

Dossier AGILOS (date de saisine : 20 novembre 1996) relatif aux 5 jours mobiles (Commission du 14/10/1996)

La Société AGILOS saisit la CPN, afin d'obtenir une réponse à une question d'interprétation de l'article 10 de la Convention Collective des Organismes de Formation (durée du temps de travail) : l'octroi des 5 jours mobiles supplémentaires.

« La CPN rappelle que le droit aux cinq jours mobiles est dû pour tous les salariés à temps plein ou à temps partiel quel que soit la durée du FFP dans l'année ».

N° 24 :

Dossier Languages Studies International (date de saisine manquante) relatif à la durée de travail (Commission du 13/02/1997)

En réponse à la 1^{ère} question, sur l'interprétation de l'article 10.3.3 (durée du travail), les membres de la CPN répondent que :

« Les articles 10.3.3 et 10.3.5 de la Convention Collective prévoient explicitement que les 5 semaines de congés payés, les jours mobiles, et les jours fériés ne sont pas inclus dans les 1 225 heures annuelles de FFP ».

En réponse à la 2^{ème} question, celle de savoir s'il peut y avoir une déduction de la durée de chômage partiel des 1 225 heures annuelles de FFP, les membres de la CPN répondent que :

« Dans tous les cas, le chômage partiel est gelé, c'est-à-dire que les heures de « non travail » sont déduites des 1225 heures, dans le respect du 70/30, conformément à l'article 10.3.5 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation ».

N° 25 :

Demande commune d'interprétation du SNEPL-CFTC et SNPEFP-CGT (date de saisine : le 9 janvier 1997) de l'article 10-3-6 de la CCNOF (Commission du 24/04/1997)

A la demande d'interprétation de l'article 10.3.6 de la CCNOF (durée de travail) :

La délégation patronale souligne que son application à l'ensemble de l'article 10-3 serait contraire à la logique du temps partiel et que de ce fait l'article 10-3-6 s'applique uniquement au 10.3.5 de la CCNOF.

Pour la délégation salariale, l'expression "les mêmes principes" de l'article 10-3-6 fait référence à l'ensemble des dispositions précédemment exposées dans les articles 10-3 et suivants, alinéas 1 à 5 inclus.

Les dispositions relatives au temps complet s'appliquent au temps partiel conformément à l'article L 212-4-2 du Code du travail.

N° 26 :

Dossier Patrick MORTAS (AFEC) (date de saisine : 10 avril 1997) relatif à l'article 10-3-3 (jours mobiles) (Commission du 08/07/1997)

Sur la demande d'interprétation de l'article 10-3-3 (jours mobiles) effectuée par Madame Annick GUILLOCHON (CGT) pour Monsieur Patrick MORTAS (AFEC), la CPN répond :

« Les jours mobiles doivent être payés aux formateurs en CDD qui ne peuvent les prendre, du fait de l'employeur, pendant la durée de leur contrat, au prorata temporis du temps de travail effectif tel que défini au 2^{ème} alinéa de l'article 12-1-2 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation ».

N° 27 :

Dossier TELELANGUE présenté par Frédérique GACON (date de saisine : 29 avril 1997) relatif à l'interprétation de l'article 10 de la CCNOF (durée du travail) (Commission du 16/10/1997)

Un constat de désaccord s'est manifesté entre les deux collègues.

Position de la délégation salariale :

« Au regard du dossier OXIA TÉLÉLANGUE soumis à la Commission Paritaire Nationale, les organisations syndicales membres de cette commission expriment leur accord avec les interventions de l'Inspecteur du Travail, dont la mission est de veiller à l'application des dispositifs conventionnels dans le respect de la loi.

Devant les avis contradictoires de Gilles BELIER et du contrôleur du travail d'Ivry, les représentants des salariés poursuivront leurs consultations juridiques et en tireront toutes les conséquences ».

Position de la délégation patronale :

« La délégation patronale regrette vivement la remise en cause, par la délégation salariale, de certains aspects fondamentaux de la convention collective : la durée du travail des formateurs et le travail intermittent ».

En « exprimant leur accord avec les interventions du contrôleur du travail » mises en cause, la délégation salariale rend inexistante la capacité future d'interprétation de la CPN sur ces thèmes.

La position de la délégation patronale, concernant les interprétations du contrôleur du travail est la suivante :

- a. L'article 10-3 a fait l'objet d'un arrêté d'extension du Ministère du Travail en son temps, ce qui implique que les textes en cause aient fait l'objet d'un contrôle strict de conformité sur des dispositions qui n'ont pas subi de modifications législatives (hormis l'intermittence).
- b. En second lieu, il apparaît que le contrôleur du travail a réitéré une erreur d'appréciation fréquemment commise à propos du texte de la convention collective. En effet, ce texte n'apporte aucune espèce de dérogation en matière de durée hebdomadaire du travail qui demeure fixée à trente neuf heures. L'article 10-3 apporte, en revanche, une innovation en ce que parmi les heures de travail, il introduit une distinction entre les heures de face à face pédagogique (FFP) et les heures de pédagogie, recherche et autres activités (PRAA).

Ainsi, les heures de FFP et les heures de PRAA, en application du principe de répartition 70/30, s'exécutent dans le cadre de 39 heures hebdomadaires, les semaines comprenant plus de FFP comportant moins de PRAA et réciproquement. L'exemple donné par le contrôleur du travail n'est donc pas fondé, en ce sens que si, dans une semaine donnée, un formateur effectue trente cinq heures de FFP, il n'effectuera que 4 heures de PRAA, et que, s'il en effectue plus, il sera rémunéré en heures supplémentaires.

Enfin, sur ce point des heures supplémentaires, le contrôleur du travail commet une seconde erreur d'appréciation, en ce sens que la notion de décompte d'heures supplémentaires mensuel de FFP auquel il fait référence n'existe pas. Ce décompte vise, en effet, le décompte des heures mensuelles de FFP excédentaires par rapport au nombre d'heures de FFP autorisées par la convention, nombre d'heures qui est sans lien avec la notion de durée du travail au sens des articles visés par les articles évoqués par le contrôleur.

- c. L'appréciation portée sur le travail intermittent et les dispositions conventionnelles s'y rapportant est également discutable.

En premier lieu, le législateur a clairement précisé que les accords conclus sous le régime applicable antérieurement demeuraient en vigueur. Au nom du principe d'indivisibilité des accords, il est clair que les accords conformes, conclus avant la loi de décembre 1993 instaurant le temps partiel annualisé, sont maintenus dans leur intégralité, de par l'effet même de la loi, ce texte spécial produisant ses effets jusqu'à la disparition de l'accord en cause.

En second lieu, s'agissant des points particulièrement identifiés par le contrôleur du travail, il faut rappeler que le texte sur l'intermittence (CDII) vise le cas de périodes d'interventions non prévisibles et que le texte sur le temps partiel annualisé, tel qu'issu du Code du travail, ne prévoit pas, pour ce type de temps partiel annualisé « non prévisible », de durée hebdomadaire du travail et de répartition sur la semaine (art. L 212-4-3, alinéa 5 du Code du travail).

N° 28 :

Dossier présenté par Monsieur TANANT (CFDT) pour Madame Clara SANTILLI et Monsieur Yvan ROYBIER (Objectif Formation) (date de saisine : 6 juin 1997) relatif à une difficulté de mise en œuvre de l'article 10.3 (durée du travail des formateurs D et E de la CCNOF (Commission du 16/10/1997)

La délégation salariale considère que le FFP génère du PRAA, conformément à l'article 10-3-2 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation, dans un rapport 70/30, soit une majoration de FFP de 42,85 %.

La délégation patronale considère que, compte tenu des incertitudes actuelles portant sur l'interprétation des dispositions de la Convention Collective en matière de durée du travail des formateurs, elle n'est pas en mesure de prendre position sur cette question.

N° 29 :

Dossier présenté par Monsieur TANANT (CFDT) pour Mesdames Aldjia MENASRI et Catherine PREFOL (ACFAL) (date de saisine : 5 juin 1997) relatif à une difficulté de mise en œuvre de l'article 20,21 (classification), 10.3 (temps de travail) et 5.7 (établissement du contrat de travail) de la CCNOF (Commission du 16/10/1997)

La CPN rappelle les règles édictées par notre Convention Collective Nationale des Organismes de Formation :

Concernant la question sur le temps de travail :

- La délégation salariale considère que le FFP génère du PRAA, conformément à l'article 10-3-2 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation, dans un rapport 70/30, soit une majoration de FFP de 42,85 %.
- La délégation patronale considère que, compte tenu des incertitudes actuelles portant sur l'interprétation des dispositions de la Convention Collective en matière de durée du travail des formateurs, elle n'est pas en mesure de prendre position sur cette question.

N° 30 :

Dossier présenté par BERLITZ FRANCE S.A.S. relatif à une demande d'interprétation de l'article 10-3-4 de la CCNOF (durée conventionnelle du temps de travail du formateur et l'amplitude ou la disponibilité du formateur par rapport à sa durée effective de travail) (Commission du 17/12/1997)

Christian RAOUL-DUVAL (FFP) présente le dossier.

La Convention Collective ne fait pas état des plages de disponibilité, il n'y a donc pas de restriction et le droit du travail s'applique.
L'article 10-3-4 est cité.

La CPN décide de répondre de la façon suivante :

En réponse à la 1^{ère} et 2^{ème} question :

1. Nous demandons à la CPN de nous confirmer que les parties signataires de la CPN n'ont jamais négocié un plafonnement des plages de disponibilité.
2. Nous demandons à la CPN de nous confirmer que ces plages de disponibilité ne font l'objet d'aucune restriction dans le texte de la C.C.N.

La CPN rappelle que :

Dans le cas où le formateur serait tenu de rester à disposition de son employeur, les heures de disposition seront considérées comme du temps de travail et réglées comme tel.

En réponse à la 3^{ème} question :

3. Nous demandons à la CPN de nous confirmer que les heures de travail peuvent être librement réparties à l'intérieur de ces plages.

La CPN rappelle que :

Les heures de travail peuvent être librement réparties à l'intérieur des plages de disponibilité, ce qui ne veut pas dire librement modifiées.

En réponse à la 4^{ème} question :

4. Nous demandons à la CPN de nous confirmer que la notion de durée du travail en F.F.P. et la notion de disponibilité du Formateur (amplitude) sont deux notions distinctes et qu'il n'y a pas assimilation entre les deux.

La CPN rappelle que :

La notion de durée du travail en F.F.P. et la notion de disponibilité du Formateur sont deux notions distinctes.

En réponse à la 5^{ème} question :

5. Nous demandons à la CPN de nous confirmer que la durée mensuelle conventionnelle du travail dans notre branche est de 169 heures (F.F.P. + P.R.A.A.) pour les Formateurs.

La CPN rappelle que :

La seule durée de travail conventionnelle est une durée hebdomadaire de 39H (FFP, PRAA) conformément à l'article 10-3-4 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation et à l'article L. 212-1 du Code du travail.

N° 31 :

Dossier présenté par Monsieur LEROUX, Président d'APIC relatif à une demande d'interprétation de l'article 10-3 (Durée du travail des formateurs D et E) (Commission du 13/03/2002)

Après suspension de séance, la demande d'interprétation de l'article 10-3 (Durée du travail des formateurs D et E) et plus particulièrement le paragraphe suivant :

« Pour les formateurs de niveau D et E, les parties conviennent que le temps de FFP, selon la définition ci dessous, ne pourra excéder 70 % de la totalité du temps de travail », aboutit à un constat de désaccord entre les deux collègues.

Position de la délégation salariale :

« La délégation salariale rappelle que le rapport 70/30 définit seulement le temps de FFP à ne pas dépasser et qu'il existe nombre d'établissements appliquant un temps de FFP inférieur ».

Position de la délégation patronale :

« La délégation patronale considère que, compte tenu des incertitudes actuelles portant sur l'interprétation des dispositions de la Convention Collective en matière de durée du travail des formateurs, la CPN n'est pas en mesure de prendre position sur cette question ».

N° 32 :

Dossier présenté par IRFA EST INTERRÉGION (Direction) relatif à une demande d'interprétation de l'article 10 (Durée du travail des formateurs D et E) (Commission du 19/03/1999)

En réponse à la première question, la CPN rappelle que l'expression de l'article 10.3.3 » "ces heures tiennent comptent » signifie que les 1225 heures sont toutes des heures travaillées en face à face.

En réponse à la deuxième question, la CPN rappelle que le ratio 70/30 de l'article 10.3.2 ne peut être négociable dans le cadre de l'entreprise, sauf à être plus favorable pour le salarié dans le cadre de l'entreprise ou moins favorable à titre exceptionnel par dérogation obtenue auprès de la CPN.

N° 33 :

Dossier présenté par Crispin GARRAD / CHALONS LANGUES relatif à une demande d'interprétation de l'article 10 (Durée du travail des formateurs D et E) (Commission du 09/06/1999)

En réponse à la deuxième question, la CPN précise que le FFP sous entend la mise en présence des stagiaires et des formateurs pour un acte de formation (art. 10.3 de la CCNOF). Si les TD constituent un acte de formation en présence des stagiaires, ils rentrent dans le cadre du temps de FFP.

N° 34 :

Dossier présenté par M. MIGNOT (CGT) pour Madame SAID relatif à une demande d'interprétation de l'article 10.3 (Durée du travail des formateurs D et E) (Commission du 06/12/1999)

La question posée à la CPN est de savoir si le contrat de travail doit mentionner les temps consacrés au FFP et au PRAA effectués par le formateur ?

La CPN confirme que l'article 10 - 3 de la Convention Collective des Organismes de Formation, 1^{er} alinéa, dispose que le contrat de travail ou des accords d'entreprise devront apprécier et fixer le temps de travail qui sera globalement consacré à ces diverses fonctions.

En outre, la CPN rappelle que les articles 5 - 1 et 5 - 2 de la Convention Collective des Organismes de Formation précisent que le contrat de travail doit être obligatoirement écrit. Enfin, l'article 10 - 3, quant à lui, précise la durée du travail des formateurs D et E.

N° 35 :

Dossier présenté par Mme FERNANDEZ (directrice de l'Association Districale de Formation) : demande d'interprétation de l'article 10.3.3 (jours mobiles et congés payés) (Commission du 02/03/2000)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

- *Les jours mobiles doivent-ils obligatoirement être pris sur un jour plein travaillé, quel que soit le temps de travail ?*
- *Chaque salarié peut-il fixer lui-même ses jours mobiles ?*
- *L'association peut-elle diminuer le nombre de jours de congés payés si elle en octroie plus que ce que prévoit la convention collective ? (les dispositions de la CCNOF ont-elles pour effet de réduire un avantage préexistant ?).*

En réponse à la 1^{ère} question, la CPN informe Mme FERNANDEZ que le droit aux jours mobiles est dû aux formateurs D et E et qu'ils doivent être pris sur des jours effectivement travaillés.

Ils sont « pris à des dates fixées, individuellement ou collectivement, par l'entreprise » (article 10 -3-3 de la CCNOF).

En ce qui concerne la demande relative à la diminution des congés payés, la CPN précise que selon l'article 2-4 §1, les dispositions de la convention ne peuvent en aucun cas être interprétées comme réduisant les situations acquises par usage, contrat individuel ou accord collectif.

En conséquence, les salariés ont le droit à 5 jours mobiles en sus des 27 jours ouvrés de congés payés octroyés par l'association.

De plus, la CPN rappelle que les congés, quels qu'ils soient, doivent être attribués à égalité aux salariés à temps plein et à temps partiel ; seule la rémunération est proratisée.

N° 36 :

Dossier présenté par le centre TOMATIS (C.A.P) : demande d'interprétation des articles 10.3 et 10.4 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 03/12/2001)

Les questions posées par la CPN sont les suivantes :

Malgré le passage aux 35 heures :

- ⇒ *Est-ce qu'il est obligatoire de différencier le temps de FFP et les autres temps pour le formateur « F » que l'on souhaite embaucher ?*
- ⇒ *Est-ce qu'il est obligatoire de faire figurer sur le contrat de travail ou sur le bulletin de salaire les différents éléments de son temps de travail (FFP - PRAA) ?*

En réponse à la 1^{ère} question, la Commission Paritaire Nationale considère qu'il est exact qu'il ne soit pas obligatoire de différencier, pour un formateur F que l'on souhaite embaucher, les temps de FFP et de PRAA.

En réponse à la 2^{ème} question, la Commission Paritaire Nationale considère qu'il est exact pour un formateur F qu'il ne soit pas obligatoire de faire figurer, soit sur le contrat de travail soit sur le bulletin de salaire, les différents éléments de son temps de travail (FFP-PRAA).

N° 37 :

Dossier présenté par Serge BOTELLA : demande l'interprétation de l'article 10 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 03/12/2001)

La question posée à la CPN est de savoir comment appliquer la répartition du temps de travail entre le FFP et le PRAA ?

La Commission Paritaire Nationale rappelle que la répartition 70/30 s'applique au nombre d'heures de FFP et de PRAA effectuées et non pas au taux horaire.

N° 38 :

Dossier présenté par Madame LOURDOU, Atelier MTH : interprétation des articles 10.3.3 et 10.3.4 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 03/12/2001)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

- ⇒ *Comment les heures de délégation doivent-elles s'imputer sur le FFP et le PRAA ?*

⇒ ***Est-ce que les congés payés, les jours mobiles et les jours fériés doivent être considérés comme des heures de FFP et par conséquent être intégrés au total des heures FFP pour la vérification du plafond annuel ?***

En réponse à la 1^{ère} question, la Commission Paritaire Nationale rappelle que lorsque le salarié prend ses heures de délégation en dehors des heures de FFP, celles-ci doivent être rémunérées au taux normal ou venir en déduction des heures de FFP dans un rapport 70/30.

En réponse à la 2^{ème} question, la Commission Paritaire Nationale rappelle que les articles 10.3.3 et 10.3.5 de la CCNOF prévoient explicitement que les 5 semaines de congés payés, les jours mobiles et les jours fériés ne sont pas inclus dans les 1225 heures annuelles de FFP.

N° 39 :

Dossier présenté par FO pour le compte des salariés FCMB : demande d'interprétation de l'article 10 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation et notamment de l'application des majorations de salaires en cas de dépassement des heures de FFP (Commission du 03/12/2001)

La question est de savoir comment se calculent les majorations des salaires lorsque le nombre d'heures de FFP a été dépassé ?

La CPN rappelle que pour un salarié à temps plein, la durée du travail hebdomadaire (FFP et PRAA) doit être égale à 39 heures (art 10.3.2 et 10.3.4) jusqu'au 31/12/1999 ainsi que sur l'année 2000 si l'entreprise n'applique pas les 35 heures.

La Commission Paritaire Nationale rappelle qu'il existe différents paliers, hebdomadaire (art. 10.1), mensuel (art 10.3.4 § 4) et annuel (art 10.3.4. § 5), dès que le nombre d'heures de FFP a été dépassé. Ces paliers se cumulent et doivent générer une majoration de salaire.

N° 40 :

Dossier présenté par Madame BLONDEL, déléguée du personnel de l'organisme A.T.E : demande d'interprétation de l'article 10.3.3 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation. (Commission du 08/04/2002)

La question est de quelle est la définition des jours mobiles, sachant que l'organisme travaille du lundi au vendredi, est-il possible de décompter un samedi (jour déjà chômé) comme jour mobile ?

La CPN rappelle que les jours mobiles prévus à l'article 10-3-3 de la convention collective sont pris à des moments effectivement travaillés par le formateur.

Au cas où les jours mobiles fixés par l'entreprise coïncideraient, pour l'un d'entre eux, avec un jour ou des jours où il ne travaille pas habituellement, le ou les jours mobiles, seront pris à un moment effectivement travaillé par le salarié concerné en accord avec son employeur.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés qui bénéficient par ailleurs de la rémunération de 2 % correspondante.

N° 41 :

Dossier présenté par LINGUANIMA

La question posée à la CPN attrait aux « pauses-café » dans les organismes dispensant des enseignements linguistiques. Relèvent-elles du FFP ou du PRAA, sachant qu'il est acquis qu'elles constituent du temps de travail effectif dans la mesure où les formateurs y participent dans la langue étudiée ?

La CPN considère, qu'en l'absence d'éclairage suffisant sur les circonstances de fait de ces pauses, elle n'est pas en mesure d'apporter une réponse sur le dossier.

Toutefois, la CPN rappelle qu'en application de l'article 10.3 de la CCNOF, le temps de pause lorsqu'il est assimilé à du temps de travail effectif n'est pas du FFP mais du PRAA. A contrario, un acte de formation en présence des stagiaires ne peut être assimilé à un temps de pause.

N° 42 :

Dossier présenté par la CFDT (SJT) (Commission du 06/12/2005) : jours mobiles et temps de trajet

La question posée à la CPN était de déterminer si l'employeur peut distinguer les prestations individuelles ou collectives en vue de l'attribution des jours mobiles ?

La CPN adopte la réponse suivante :

Non (confer article 10-3 de la CCNOF). La CCNOF s'applique à l'ensemble des formateurs D et E sans aucune distinction de prestation. Il en va de même pour les jours mobiles

Conformément à l'article 5.2 de la CCNOF, le contrat de travail doit préciser l'indication de l'adresse du lieu de travail ou du rattachement. Ceci posé, *le trajet* du salarié de son domicile à ce lieu de travail ou de rattachement n'est pas du temps de travail effectif.

Cet énoncé ne peut faire obstacle au paiement de contreparties prévues par la loi BORLOO.

N° 43 :

Dossier présenté par la CFDT (Commission du 31 mai 2006) (demande d'interprétation de l'article 10.3.5 de la CCNOF)

Un employeur peut-il décomposer unilatéralement et faire une distinction entre les différentes heures de FFP au sein d'une même formation afin de rémunérer à un taux moindre des heures de formation de révision ?

Réponse de la CPN :

Toutes les heures de face à face pédagogique requérant le même degré de compétence doivent être rémunérées au même taux, or dérogation prévue dans le cadre de l'article 18-2 de la CCNOF.

N° 44 :

Dossier 6413 - Saisine présentée par la CFDT (Commission du 11/06/2007)

(cf. voir N°18 sous l'article 21 pour la première partie de la saisine - salaires minima conventionnels)

Quel est le contingent d'heures supplémentaires qui doit s'appliquer à un organisme de formation n'ayant pas adapté son horaire de travail à la durée légale de 35h mais est resté aux 39h ?

Les membres de la CPN conviennent à l'unanimité que :

"Le contingent d'heures supplémentaires est de 130 heures, sauf dans le cadre d'accord de modulation du temps de travail qui limite les heures supplémentaires à 90h."

N° 45 :

Dossier 6498 - Saisine présentée par la CGT pour le compte de Madame Anne-Marie ENGEL CASSAT (Commission du 09/10/2007)

La question posée à la CPN était la suivante :

D'après les articles cités (article 10.3 à 10.3.6 de la CCNOF), un formateur hautement qualifié, de niveau E1, coefficient 240, embauché pour effectuer principalement des activités d'animation de dispositifs collectifs pédagogiques intitulés « Ateliers de Recherche d'Emploi » destinés aux demandeurs d'emploi, au sein d'agences ANPE, est-il en droit de demander la rémunération du temps de préparation et activités diverses (PRAA) ; soit 30/70^{ème} du temps de face à face pédagogique (FFP), temps qui n'a jamais été pris en compte ?

Le niveau et le coefficient suffisent-ils à déterminer la rémunération ?

Les membres de la CPN conviennent que :

« En application de sa décision n° 11 du 8 janvier 2003, la CPN rappelle que l'activité de bilan de compétence entre dans le champ d'application de la CCNOF. La salariée en question est donc formatrice comme le prévoit son contrat de travail.

En conséquence, toute heure de formation est majorée d'un temps consacré à la préparation, à la recherche et autres activités dans un ratio de 70/30.

Compte tenu du niveau, du coefficient et de la classification E1/240, et au vu du taux horaire de 12 euros figurant sur le bulletin de paie, le temps de préparation n'a pu être inclus dans la rémunération. Il en est de même des droits afférents (jours mobiles...) ».

Article 11

Formation Professionnelle

N° 1 :

Dossier IGS (dates de saisine : 29 janvier 1997 par J.C. MALARRE et 2 février 1997 par M. PERINO) relatif à l'article 11 de la CCNOF (Commission du 24/04/1997)

Sur la question de non respect de l'article 11 (formation professionnelle) de la convention collective,

Les membres de la CPN répondent que :

« La participation conventionnelle des employeurs de la branche d'un montant de 2,5 % est soumise aux mêmes règles d'utilisation que la participation légale conformément à l'article L.951.10 du Code du travail ».

Dans l'hypothèse où les parties seraient d'accord pour concilier, la CPN accepte de faire un binôme.

La CPN demande à Christian RAOUL-DUVAL de se rapprocher de Bernard MONTEIL, de même que la CGT et la CFDT sont mandatées afin de se rapprocher de J.C MALARRE et de M. PERINO en vue d'une conciliation.

Article 12 et 13
Congés Payés
Jours fériés et congés

N° 1 :**Dossier Bob MOUNCER (Commission du 05/07/1993)**

Le paiement des jours fériés, s'applique aux salariés bénéficiant de la réglementation sur la mensualisation (arrêté du 31 mai 1946 et loi du 12 janvier 1978).

La loi précise que ne bénéficient pas de la mensualisation :

- les travailleurs à domicile,
- les travailleurs intermittents,
- les travailleurs temporaires,
- les travailleurs saisonniers.

Pour bénéficier du paiement des jours fériés il faut :

- être mensualisé,
- avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié,
- avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour qui fait suite sauf autorisation d'absence préalablement obtenue.

N° 2 :**Saisine de Monsieur Simon BEAVER pour les élus CGT, FO et CFDT du Groupe OXIA TELELANGUE (Commission du 07/11/1994)**

a. Les jours fériés doivent-ils être indemnisés conformément à la loi et à la convention collective, y compris pour les formateurs sous contrat intermittent ?”

Après débat, les délégations patronale et salariale constatent un désaccord et formulent deux interprétations différentes :

Interprétation du collège salarial : Bénéfice des jours fériés sous CDI

L'article 13-1 relatif à l'indemnisation des jours fériés s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale des organismes de formation au même titre que les autres dispositions conventionnelles (telles que droit syndical, congés pour événements familiaux, formation professionnelle, prévoyance, etc.).

En l'absence de dispositions pour les personnels sous contrat intermittent prévues à l'article 6, article qui ne fait que préciser certaines dispositions spécifiques au salarié sous CDI (notamment en matière d'organisation du travail et de rémunération) toutes les dispositions conventionnelles s'appliquent.

Interprétation du collège patronal :

Dans l'état actuel de la rédaction des articles 6 et 13 de la convention collective nationale des organismes de formation, les salariés intermittents n'étant pas couverts par l'accord de mensualisation, aucune disposition n'impose que les jours fériés chômés (hors 1er mai) soient payés aux titulaires de CDI.

En revanche, les autres catégories de salariés bénéficient des dispositions de l'article 13.1 aux conditions prévues à l'article 10.3.3, 3^{ème} § :

... des jours fériés, dans les conditions définies à l'article 13.1 : la survenance d'un jour férié un jour travaillé par le formateur ne pourra avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle. Le bénéfice de cette disposition ne sera toutefois ouvert au salarié que s'il a été présent son dernier jour de travail précédent et son jour de travail suivant le jour férié..."

b. « Confirmer ou non l'existence de 11 jours légalement chômés dans l'année ».

Il existe effectivement 11 jours fériés chômés :

> le 1^{er} mai, jour férié chômé et payé en toute circonstance

➔ 10 autres jours fériés « ordinaires » :

- 1^{er} janvier
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

Pour les catégories de personnel autres que les salariés intermittents ces jours fériés chômés ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération dans les conditions prévues à l'article 13.1, mais ils ne sauraient se cumuler avec les dimanches et les jours ouvrables habituellement non travaillés.

N°3 :

Examen du dossier présenté par Mme DUHBACI, Mme HIDALGO, Melle BASOALTO, Melle BOUFFART (salariées de l'Ecole de langues ATLAS) (Commission du 02/03/2000)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

Les congés payés peuvent-ils être indemnisés après qu'ils aient été pris par les salariés ?

L'article 12-3 de la CCNOF prévoit une indemnisation des congés payés pendant la période où ils sont pris ou bien chaque mois, par anticipation.

Les salariés titulaires de CDI doivent-ils être indemnisés au titre des jours fériés ?

Oui, si les jours fériés tombent pendant des périodes travaillées. L'article 13-1 relatif aux jours fériés précise que l'intervention de jours légalement fériés chômés ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération.

N° 4 :

Dossier CHAZELLE-BONNEAU, présentée par Sophie SIMONPOLI (Commission du 06/12/2005) - Régime du CDD d'usage et jours fériés

Les dispositions contractuelles prévoient un calcul global du salaire. Ainsi, aucun jour férié de payé, même s'il s'agit d'une journée théorique de formation : par exemple le 11/11/2004 était un jeudi, jour de formation pour moi, aucune indemnité.

La CPN ne peut que regretter l'absence de lisibilité des bulletins de salaires qui permettraient de s'assurer que les engagements figurant « en gras » dans le contrat de travail sont respectés.

N° 5:

Dossier présenté par la CFDT (Commission du 31 mai 2006) (demande d'interprétation de l'article 13 de la CCNOF)

Question 1 : un formateur D ou E à temps partiel qui travaille les lundis, mardis et vendredis doit-il être rémunéré pour un jour férié survenant un jour régulièrement travaillé, comme par exemple, le lundi 8 mai (férié) s'il a travaillé les vendredi 5 et mardi 9 mai ? La rémunération de ce jour férié est-elle toujours due à ce même salarié si la direction décide unilatéralement de fermer la classe, le département ou l'établissement le mardi 9 ou le vendredi 5 mai ?

Réponse de la CPN :

Ce jour férié doit être rémunéré et ces heures payées dans le respect du ratio 70/30 (cf. art. 10.3.5 de la CCNOF).

Hors premier mai, et à condition d'avoir respecté le délai de prévenance de 7 jours, la rémunération du jour férié, survenant le jour précédant ou suivant la fermeture de l'organisme décidée par l'employeur, n'est pas due.

*.../...
2/2*

Question 2 : comment la condition de devoir travailler le jour précédant et le jour suivant le jour férié s'applique-t-elle aux formateurs à temps partiel ? A savoir : dans le cas où le formateur ne travaillerait que les lundis, mercredis et jeudis, la survenance d'un jour férié sur l'un de ces trois jours de travail régulier peut-elle induire une rémunération moindre à celle qu'aurait perçu le formateur s'il avait travaillé régulièrement ce jour là, dans la mesure où il n'est jamais présent soit le jour ouvré précédent, soit le jour suivant le jour férié ? Les heures qu'il aurait dû effectuer normalement ne devraient-elle pas être réduites du volume d'heures globales prévu au contrat.

Réponse de la CPN :

Ce jour férié est payé (article 13.1) si le salarié a bien été présent son jour de travail précédant et son jour de travail suivant le jour férié considéré.

Les heures qu'il aurait dû effectuer ce jour sont déduites du volume d'heures globales prévu au contrat et payées.

Article 14

Absence pour maladie et indemnisation

N°1 :**Dossier étudié lors de la commission du 20/03/1990**

La Commission Nationale Paritaire donne **l'avis d'interprétation suivant** :

- « L'expression « même maladie » désigne une même absence située à la charnière de deux années civiles consécutives. Le salarié ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'indemnisation qu'après une reprise effective de son travail ».

Concernant le 8^{ème} alinéa de ce même article (art. 14), la Commission Nationale Paritaire donne **l'avis d'interprétation suivant** :

- « La rémunération à prendre en considération est celle que le salarié aurait perçue s'il avait poursuivi son activité selon son horaire contractuel de base. La partie de phrase « sous réserve que cette absence n'ait entraîné une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail » signifie que les majorations de l'horaire pratiquées dans l'établissement, occasionnées par l'absence du salarié, ne sont pas prises en considération ».

N° 2 :**Saisine ADFLP sur l'interprétation de l'article 14 de la CCNOF (Commission du 29/04/1996)**

L'ensemble des organisations présentes estime que cette saisine ne relève pas de la compétence de la CPN mais de la Commission Mixte.

La Délégation Patronale et la CFDT soulignent qu'elles n'interpelleront pas la Commission Mixte.

Il est décidé à l'unanimité de répondre de la manière suivante :

« Il ressort de la discussion que votre demande ne se borne pas à souhaiter une clarification ou une interprétation de la Convention Collective, mais vise à modifier le texte conventionnel, ce qui n'est pas du ressort de la CPN.

Toutefois, si la Convention Collective constitue la référence de base, rien n'empêche un employeur de proposer des dispositions différentes si ces dernières sont plus favorables aux salariés que le texte conventionnel. En revanche, l'employeur ne peut proposer des dispositions allant dans un sens moins favorable que le texte de la Convention Collective de la branche dont il relève.

Votre marge de manœuvre d'application de l'article 14 de la Convention Collective est donc réelle, mais s'inscrit dans le respect du principe susvisé ».

N° 3 :**Dossier FACE à FACE (date de saisine : 28 octobre 1996) relatif à l'article 14-1 alinéa 8, indemnités pour maladie (Commission du 18/12/1996)**

FACE à FACE saisit la CPN sur une question relative à l'article 14.1 alinéa 8, relative aux indemnités pour maladie. Objet précis de la question : Quelle est l'assiette de la rémunération lorsque l'absence a entraîné une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail ?

Marie-Hélène BROSSAS (CFTC) propose une réponse acceptée par la CPN :

« La règle est celle du maintien de salaire : ainsi la rémunération à prendre en considération est celle que le salarié aurait perçue s'il avait poursuivi son activité selon son horaire contractuel de base. La partie de phrase " sous réserve que cette absence n'ait entraîné une augmentation de l'horaire pour le personnel restant du travail " signifie que les majorations de l'horaire pratiquées dans l'établissement, occasionnées par l'absence du salarié, ne sont pas prises en considération ».

Elle précise que l'article 14.1 alinéa 8 devrait être revu lors d'une Commission Mixte pour une reformulation plus précise.

N° 4 :**Dossier présenté par Monsieur MIGNOT (CGT) pour Madame Monique SAID : demande d'interprétation de l'article 14.2 (Incidence de la maladie sur le contrat de travail) de la CCNOF (Commission du 03/12/2001)**

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

- *Son licenciement doit-il être considéré comme licenciement abusif ?*
- *La régularisation de ses congés payés doit-elle tenir compte de l'augmentation du point au 1^{er} janvier 1998 ?*
- *Est-il normal qu'elle n'ait pas d'explication concernant l'indemnité de licenciement, et le calcul qu'elle a fait est-il conforme à l'article 14-2 ?*
- *Les deux mois de préavis doivent-ils lui être payés ?*
- *FO DE NO doit-il régulariser ses déclarations auprès des organismes sociaux ?*

La réponse de la CPN est la suivante :

« L'incidence de l'invalidité partielle sur le contrat de travail n'est pas traitée par la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation. Il convient donc de vous référer au droit du travail.

Nous sommes au regret de ne pas pouvoir donner suite à votre demande d'interprétation ».

N° 5 :

Dossier présenté par AKOR Conseil : demande d'interprétation de l'article 14 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 03/12/2001)

La question posée est de savoir lorsque de date à date un premier arrêt maladie a fait l'objet d'un délai de carence de 3 jours, si les arrêts maladie suivants sont soumis à 7 jours de carence (chacun) ?

La CPN considère rappelle que lorsque de date à date un 1^{er} arrêt maladie inférieur à 30 jours a fait l'objet d'un délai de carence de 3 jours, les arrêts maladie suivants inférieurs à 30 jours sont soumis à un délai de carence de 7 jours chacun.

N° 6 :

Dossier présenté par Carine ROPTIN : demande d'interprétation de l'article 14 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 17/12/2001)

La question posée à la CPN concerne l'indemnisation pour arrêt maladie.

La CPN rappelle que sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise au jour de l'arrêt maladie, l'employeur doit maintenir votre salaire à 100 % pendant 30 jours et à hauteur de 75 % les 60 jours suivants.

N° 7 :

Dossier présenté par ILEP : demande d'interprétation de l'article 14 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 08/01/2003)

Les questions suivantes sont posées à la CPN :

Peut-on considérer que cette salariée a cumulé à ce jour 82 jours de congés maladie et que par conséquent le maintien de salaire doit passer à ¾ de la rémunération à partir du 7 septembre 2002 ?

Etant rémunérée par une partie fixe et une partie variable, quelle est l'assiette du maintien de salaire et ce tant pendant le congé maternité que pendant la maladie ?

Les réponses de la CPN sont les suivantes :

Concernant la 1^{ère} question, la Commission Paritaire Nationale considère, sous réserve qu'il n'y ait pas application des délais de carence comme le prévoit l'article 14 de la CCNOF, que la salariée a cumulé 82 jours de congés maladie et que, par conséquent, le maintien de salaire doit passer à ¾ de la rémunération à partir du 7 septembre 2002.

Concernant la 2^{ème} question, la Commission Paritaire Nationale considère qu'il convient de se référer à l'article 15 de la CCNOF concernant le congé de maternité et à l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 concernant le calcul.

N° 8 :

Dossier présenté parla FEP CFDT : demande d'interprétation de l'article 14.2 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 12/01/2004)

La question suivante est posée à la CPN :

En application de l'article 14.2 de la CCNOF, un employeur peut-il procéder au licenciement d'un salarié en arrêt maladie avant le terme de la prise en charge par la caisse de prévoyance ? En d'autres termes, cet article ne dit-il pas que tant qu'un salarié est pris en charge par la prévoyance, l'employeur ne peut pas le licencier ?

La réponse de la CPN est la suivante :

La CPN considère que l'employeur peut procéder au licenciement d'un salarié absent pour cause de maladie à condition que l'employeur soit dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent pour des raisons de désorganisation de l'organisme reposant sur des motivations et des éléments objectifs et dès lors que les périodes d'indemnisation définies à l'article 14.1 de la CCNOF prévoyant le maintien de salaire par l'employeur sont épuisées.

En l'occurrence, en fonction de l'ancienneté du salarié, la durée de protection du salarié sera comprise entre 90 et 180 jours.

N° 9 :

Dossier Liliane FOREST relative à l'article 14-1 (délai de carence) - date de saisine : 4 mai 2005 (Commission du 25/05/2005)

Lors d'un arrêt maladie d'une semaine, la période de carence de trois jours peut couvrir l'ensemble du salaire d'un employé à mi-temps.

Si l'article cité peut autoriser l'employeur à déduire la totalité des IJSS reçues pour la période hors carence, le salarié ne reçoit alors aucun dédommagement. N'est-ce pas lui interdire la possibilité du premier congé d'une semaine ramené à trois jours ?

La CPN précise que, quel que soit le moment où vous tombez malade, l'employeur ne peut soustraire le montant du délai de carence (calculé en jours ouvrables) qu'en pratiquant un lissage de votre rémunération.

N° 10 :

Dossier Liliane FOREST relatif à l'alinéa 6 de l'article 14.1 de la CCNOF (Commission du 27/03/2006)

(Saisine à rapprocher de la saisine de Liliane FOREST du 4/05/2005 (Commission du 25/05/2005) ci-dessus)

La question suivante est posée à la CPN :

Je vous prie de bien vouloir m'apporter des précisions concernant la déduction des IJSS et m'indiquer quel doit être le dédommagement à effectuer pour la cas soumis (arrêt maladie d'un salarié à temps partiel de 4 jours).

Selon la CPN, la sécurité sociale analysant votre durée de travail sur une durée calendaire de trente jours, il convient que l'employeur fasse le même calcul sur la même assiette, soit :

- Détermination de la durée moyenne mensuelle de travail :
19 heures de travail hebdomadaire X (52 semaines / 12 mois) = 82,33 heures de travail moyen par mois
- Détermination de la durée moyenne quotidienne de travail :
82,33 heures de travail moyen par mois / 30 jours par mois = 2,74 heures de travail moyen par jour
- Détermination de la durée moyenne de travail correspondant à l'arrêt de travail de la salariée :
2,74 heures de travail moyen par jour X 4 jours d'arrêt de travail = 10,96 heures de travail moyen
- Détermination de la durée de travail correspondant au délai de carence de trois jours :
3 jours de carence X 2.74 heures de travail par jour = 8,22 heures.
- Détermination de la durée de travail indemnisée à hauteur de 50 % par la sécurité sociale (et donc par l'employeur) :
10,96 heures de travail – 8,22 heures correspondant au délai de carence de trois jours = 2,74 heures de travail indemnisées à hauteur de 50 % par la sécurité sociale.

La sécurité sociale prend donc en charge une indemnisation correspondant à 1,37 heures de travail en l'espèce. En outre, votre employeur prendra en charge les 50 % restant, soit une indemnisation correspondant à 1,37 heures de travail ; cette indemnisation correspond à 100 % du salaire brut, sur une journée lissée.

N° 11

Dossier AKOR Conseil et Formation n° 6662 (Commission du 14/04/2008)

La question suivante est posée à la CPN :

Compte tenu de l'article 14.1 de la CCNOF, doit-on déduire de la rémunération versée au titre du maintien de salaire le montant des salaires versés au personnel remplaçant le salarié absent ?

La réponse apportée par la CPN est la suivante :

A l'unanimité, la CPN rappelle que l'article 14.1 prévoit le maintien de la rémunération. Les horaires réalisés par les personnes qui ont remplacé le salarié indemnisé ne peuvent avoir pour conséquence ni l'augmentation, ni la réduction de l'indemnisation perçue.

Article 15

Maternité, Adoption

N° 1 :**Dossier CEFI Bron (date de saisine, le 3 février 1997) relatif à l'article 15 de la CCNOF (Commission du 24/04/1997)**

En réponse à la demande d'interprétation de l'article 15 de la CCNOF (maternité, adoption) les membres de la CPN répondent que :

« Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire des intéressées est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressée, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maternité ou de l'adoption, un montant supérieur à la rémunération nette qu'elle aurait effectivement perçue si elle avait continué à travailler ».

N° 2 :**Clarification de l'article 14 (absence pour maladie et indemnisation) et 15 (maternité, adoption) de la convention collective nationale des organismes de formation (Commission du 24/04/1997)**

Après un échange de vues, les membres de la CPN se mettent d'accord pour apporter une modification à l'article 15 de la convention collective nationale des organismes de formation.

Art. 15 « ...Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire des intéressées est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressée, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maternité ou de l'adoption, un montant supérieur à la rémunération nette qu'elle aurait effectivement perçue si elle avait continué à travailler... ».

N° 3 :**Dossier de saisine : Marie-Hélène BROSSAS (date de saisine : 26 novembre 2005) pour Madame Marina KHRAMKOVA - LEMAITRE (Commission du 25/05/2005)**

La CPN peut-elle affirmer le principe de retour à l'emploi antérieur ou équivalent à la fin du congé de maternité ?

La CPN considère que le congé maternité suspend l'exécution du contrat de travail. A l'issue de celui-ci, le contrat reprend son cours normal pour une durée indéterminée.

Pendant la période légale de suspension du contrat pour maternité, la salariée peut-elle demander l'intégralité de son salaire à son employeur (le contrat étant trop faible pour être pris en compte par la Sécurité Sociale) ?

La CPN considère que, conformément à l'article 15-2, l'employeur doit verser à la salariée en congé maternité son salaire brut, sous déduction des IJSS perçues ou non, c'est-à-dire et à l'heure actuelle : 100 % du salaire brut - 84 % au titre des IJ de maternité perçues ou non perçues. Reste à la charge de l'employeur 16 % du salaire.

Article 16

Prévoyance complémentaire

N° 1 :

Dossier SARDIN (Commission du 05/02/1992)

Madame SARDIN a adressé un courrier à la commission paritaire demandant l'interprétation de l'article 16-2 de la convention collective (obligation d'un régime de prévoyance pour l'ensemble des salariés d'un organisme de formation).

La réponse donnée par la Commission paritaire comporte deux éléments :

- actuellement, pour les salariés non cadres des organismes de formation, le régime de prévoyance n'est pas obligatoire. Des négociations sont en cours, l'article 16 n'a pas encore donné lieu à un accord susceptible d'extension. Dès que le prochain accord aura été signé puis étendu tous les organismes de formation entrant dans le champ d'application de la convention collective devront mettre en place un régime de prévoyance pour l'ensemble des salariés.
- le bulletin de salaire joint en annexe ne mentionne pas la qualification de Madame SARDIN. Si cette personne est cadre elle doit obligatoirement posséder un régime de prévoyance, si elle a un statut de technicien le prochain accord de prévoyance s'appliquera à elle dès qu'il aura été étendu.

N° 2 :

Saisine de Madame FUERTES (Commission du 01/04/1996)

Rappel des faits : la salariée, qui a saisi la CPN, travaille depuis 1991, sans contrat écrit, au Centre de Langue et Culture Espagnole et Latino-américain. En mars 1995, un projet de contrat de travail lui est soumis. Madame FUERTES considère qu'il s'agit d'une modification substantielle de son contrat de travail. Elle demande à la CPN :

1. *ce nouveau contrat est-il conforme à la convention collective et notamment concernant :*
 - *l'affiliation à la caisse de prévoyance*

Réponse du binôme :

1. L'employeur doit adhérer au GNP-INPC pour la prévoyance (adhésion effective depuis le 1er février 1996).

N° 3 :

Saisine de Monsieur Dominique LATOUR (CPCV) : demande d'interprétation de l'article 6-5 de l'accord du 3 juillet 92 portant sur la mise en œuvre de l'article 16 (Prévoyance Complémentaire) de la Convention Collective des Organismes de Formation (Commission du 19/06/2000)

La question posée à la CPN est de savoir si l'employeur a pour obligation de faire l'avance des indemnités journalières versées par l'organisme de prévoyance ?

La Convention Collective Nationale des Organismes de Formation précise que l'employeur n'est pas tenu de faire l'avance des indemnités journalières.

N° 4 :

Saisine de Madame NALLET (déléguée générale de l'Union Retravailler) : demande d'interprétation de l'article 6-5 de l'accord du 3 juillet 92 portant sur la mise en œuvre de l'article 16 (Prévoyance Complémentaire) de la Convention Collective des Organismes de Formation (Commission du 02/03/2000)

Le réseau Retravailler cotise à un régime de retraite à un taux inférieur à celui fixé par la CCNOF, mais avec des avantages équivalents pour les salariés. Mme NALLET demande que ce cas particulier soit pris en compte par la Convention Collective.

Il n'est pas du ressort de la CPN de se prononcer sur une dérogation concernant le taux conventionnel des retraites complémentaires. De plus, aucune pièce, permettant de juger si les avantages pour les salariés sont équivalents, n'a été fournie.

La CPN estime qu'il serait judicieux d'attirer l'attention de cette Union sur les obligations conventionnelles en matière de prévoyance :

L'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 sur la mise en œuvre de l'article 16 de la CCNOF (arrêté d'extension paru au J.O, le 17/12/92) impose à tout employeur, relevant du champ d'application de la CCNOF, d'assurer à ses salariés l'intégralité et le niveau des prestations prévues par l'accord ci-dessus visé.

Si le centre était déjà doté au 01/01/93 d'un régime de prévoyance, il est dans l'obligation de vérifier la conformité de ce régime, prestation par prestation, avec celui géré conventionnellement.

Si l'employeur n'était pas doté au 01/01/93 d'un régime de prévoyance, pour l'ensemble de ses salariés, la CCNOF impose l'affiliation au GNP-INPC qui a été désigné par la profession comme son organisme de prévoyance.

N° 5 :

Saisine présentée par Retravailler Poitou-Charentes : demande d'interprétation de l'article 2 de l'accord professionnel du 20/12/1999 (Commission du 03/12/2001)

Est-ce qu'il est obligatoire d'adhérer à un régime de retraite supplémentaire pour la valeur du différentiel entre les 2 taux (6 % minimum selon la Convention Collective, 4,5 % maximum = taux fixé réglementairement pour l'IRCANTEC) alors que le régime actuel s'avère plus favorable aux salariés que celui prévu par la CCNOF ?

La CPN ne souhaite pas donner son accord sur une dérogation concernant le taux conventionnel des retraites complémentaires. En effet, on ne peut déroger au taux conventionnel qu'est aujourd'hui de 6 %.

N° 6 :

Dossier présenté par le centre TOMATIS (C.A.P) : demande d'interprétation de l'article 6.5 de l'accord de prévoyance (Commission du 03/12/2001)

La question posée par la CPN est la suivante :

En cas de longue maladie ou invalidité, l'employeur doit-il faire un bulletin de salaire de zéro franc, ou doit-il faire un bulletin de salaire tenant compte de ce que touche réellement le salarié, sachant que celui-ci est indemnisé par la sécurité sociale et la caisse de prévoyance ?

La Commission Paritaire Nationale considère qu'en application de l'article 6.5 de l'accord de prévoyance, lorsque le contrat de travail est maintenu, il appartient à l'employeur d'établir mensuellement un bulletin de paie même s'il est à 0.

N° 7 :

Dossier présenté par la CGT (Commission du 23/11/2004- Cas 1 sur la prévoyance)

La question posée est relative aux obligations pesant sur l'employeur en matière d'information des salariés sur la couverture prévoyance souscrite par l'organisme de formation.

La réponse de la CPN est la suivante :

A défaut de délégué syndical ou de délégué du personnel représenté dans l'organisme (ayant obligatoirement transmission de la notice d'information relative à la couverture prévoyance dans un délai de 6 mois) l'employeur, n'ayant pas répondu à la sollicitation individuelle d'un salarié, peut être enjoint de le faire par la CPNP.

La CPN invite donc le salarié à saisir la CPNP de cette demande afin que le GNP puisse rappeler à l'employeur ses obligations en matière d'information sur le régime conventionnel de prévoyance.

Article 18

Commission Paritaire Nationale des Organismes de Formation

N° 1 :**Dossier ACAFOM (Commission du 14/5/1991)**

La Commission Paritaire Nationale est compétente. En effet, la situation présentée par l'ACAFOM est un problème interne d'application de la convention collective. Il faut que l'ACAFOM fasse appel à l'inspection du travail ou au conseil des Prud'hommes.

N° 2 :**Recouvrement de la cotisation de la CPN (Commission du 05/07/1993)**

La délibération suivante est prise par la commission paritaire et doit être transmise à la commission mixte :

« Conformément à l'article 18 de la convention collective nationale des organismes de formation, tous les organismes entrant dans le champ d'application de celle-ci doivent contribuer au financement de la commission paritaire nationale pour un montant évalué à 0,05 % de la masse salariale.

C'est l'organisme de prévoyance choisi par la profession, le GNP-INPC qui, à compter du 1/1/1993, est chargé du recouvrement de cette contribution, quel que soit par ailleurs le choix de l'entreprise au regard de la prévoyance collective (cf. annexe 4 de l'accord du 3 juillet 1992 : accord étendu et paru au J.O. du 17/12/1992).

Le GNP INPC ne joue en la matière qu'un rôle de prestataire de service vis-à-vis de l'ensemble de la profession, et ce à la demande de l'ensemble des partenaires sociaux ».

N°3 :**Saisine des salariés de l'AEFTI 71 (Commission du 06/10/1994)**

7 salariés de l'AEFTI 71 ont saisis la commission paritaire :

Madame Michèle NIGAY
 Madame Isabelle LOMBARDOT
 Madame Patricia LANTERNIER
 Madame Véronique LAUDET
 Madame Jocelyne TARDY
 Madame Blandine BRETON
 Madame Geneviève HUBERT

Rappel des faits : *Un plan de restructuration en cours au sein de l'AEFTI 71 modifie de façon substantielle les contrats de travail des salariés (licenciements envisagés). Les salariés informent la CPN du refus de dialogue entre salariés et direction et saisissent la commission sur la base de l'article 18-2 de la convention collective "Missions de la commission paritaire" plus particulièrement le paragraphe concernant les possibilités de conciliation des parties en cas de litiges individuels et collectifs.*

La commission paritaire propose d'adresser la réponse suivante aux salariés, au Directeur et Président du conseil d'administration de l'AEFTI 71 :

La commission paritaire peut être saisie d'un différend collectif et individuel mais la saisine des salariés de l'AEFTI pose la question de l'organisation de l'entreprise - question qui n'est pas du ressort de la commission paritaire.

Par ailleurs, à travers la saisine des salariés de l'AEFTI, la commission paritaire constate un défaut de dialogue entre les salariés et la direction qu'elle regrette. Dans cette circonstance la commission paritaire demande aux deux parties de se rapprocher pour échanger sur les projets de restructuration.

N° 4 :

Saisine de Monsieur PERRIN (Commission du 26/09/1995)

La délégation patronale confirme que la CPN ne doit pas intervenir dans un dossier déposé devant le conseil des prud'hommes : elle déclare ne pas donner suite à ce dossier.

Patrick GIRAUD soulève le problème de la charge de travail et affirme que ce n'est pas le travail de la CPN.

Yvette CHEVALLIER souligne qu'effectivement la CPN n'intervient que par rapport à des questions d'interprétation de la Convention Collective et non pas sur des questions juridiques.

Il a été décidé à l'unanimité d'adresser à Monsieur PERRIN la phrase suivante :

« Compte tenu de la nature de vos questions, il n'appartient pas à la CPN de réaliser une consultation juridique : elle ne pourra traiter votre dossier. Vous pourrez toutefois trouver une réponse à vos questions auprès d'organismes professionnels ».

N° 5 :

Saisine de l'organisme CEFOC (Commission du 27/06/2003)

L'organisme informe la CPN qu'il procède à des licenciements collectifs pour raison économique.

La Commission Paritaire Nationale atteste avoir pris connaissance de votre projet de licenciement collectif pour raison économique conformément à l'article 18.2 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation.

N° 6 :

Saisine de l'organisme DIGIT FORMATION (Commission du 27/06/2003)

L'organisme informe la CPN qu'il procède à des licenciements collectifs pour raison économique.

La Commission Paritaire Nationale atteste avoir pris connaissance du projet de licenciement collectif pour raison économique de l'association DIGIT FORMATION conformément à l'article 18.2 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation.

N° 7 :

Dossier de saisine présenté par GED SYSTEME (Commission du 23/11/2004)

La demande soumise à la CPN est afférente à l'application de l'article 18-2 de la CCNOF relative aux dérogations accordées par les partenaires sociaux à la ventilation de la durée du travail des formateurs.

La CPN s'étonne que l'entreprise n'applique pas la CCNOF alors que vous en relevez depuis 2001. Elle considère que l'activité ne correspond pas au cas de figure exceptionnel permettant une dérogation à la ventilation de la durée du travail (article 18-2 de la CCNOF).

N°8 :

Saisine de Madame IZAMBARD (Commission du 7 mars 2006)

La question posée à la CPN vise l'article 18-2 de la CCNOF : Le fait de ne pas réduire la qualité des formations est-il un motif réel et sérieux de licenciement ?

En l'absence de toute information concernant la nature des licenciements effectués et s'il est vrai que la CPN doit être avisée préalablement de « *tous projets ou décisions de licenciement collectif pour motif économique de plus de 9 salariés sur une période de 30 jours, ou de licenciement touchant 50 % de l'effectif d'une entreprise dès lors que le nombre de salariés licenciés n'est pas inférieur à 5 sur une même période de 30 jours (cf. 18-2)* », la CPN ne peut se prononcer sur la situation que vous décrivez.

Article 20

Classification

N° 1 :

Dossier LANGUES ET ENTREPRISES (Commission du 02/06/1992)

Concernant la classification du salarié :

Les membres de la commission paritaire rappellent que l'article 20 de la convention collective doit être respecté et qu'ils ne sont pas habilités à juger de la classification d'un salarié au sein d'un organisme de formation."

N° 2 :

Dossier CHAIX (Commission du 08/02/1993)

La réponse à apporter à la première question de Madame CHAIX est claire : la catégorie C 5 n'existe pas dans la convention collective. Les membres de la commission paritaire rappellent que le premier niveau de formateur, dans la convention collective, est le niveau D 1.

N° 3 :

Saisine de Mademoiselle Françoise DELBURG BOUSQUET (classification au niveau D1) (Commission du 29/11/1995)

Il y a constat de désaccord sur la réponse à donner à Mademoiselle Françoise DELBURG BOUSQUET.

La délégation patronale apporte sa réponse :

« Attendu que les contrats de travail présentés à la Commission indiquent que Mademoiselle DELBURG BOUSQUET doit dans l'exercice de son activité :

- respecter un planning de cours qui lui est fourni,
- pour chaque cours, respecter le mieux possible un contenu qui est prédéterminé,
- rendre compte du contenu de chaque cours effectivement enseigné, en le consignnant dans un « cahier de texte » prévu à cet effet,
- suivre les directives d'un responsable pédagogique, ou de la direction.

et que de ce fait son activité :

- consiste à adapter, dans un cadre tracé, l'animation et l'enseignement à son auditoire selon des circonstances qui peuvent être variées,
- se limite à la mise en œuvre des compétences pédagogiques fondamentales décrites à l'article 22 de la Convention Collective.

Attendu que Mademoiselle DELBURG BOUSQUET n'apporte à la Commission aucun élément lui permettant de penser que l'activité qui lui était demandée impliquait plus d'autonomie et de responsabilité qu'il n'apparaît à la lecture des documents qu'elle lui a remis.

Compte tenu des articles 20, 21 et 22 de la Convention Collective des Organismes de Formation, ainsi que l'accord du 11 juillet 1994.

La délégation patronale considère que la classification au niveau D1 n'est pas abusive et respecte les règles de la profession.

Par ailleurs, et sans rapport avec la demande de Mademoiselle DELBURG BOUSQUET, la délégation patronale attire l'attention de l'employeur sur le caractère apparemment irrégulier des contrats de travail présentés.

Ce sont des contrats de travail à durée indéterminée intermittents. Or l'article 6 de la Convention Collective stipule que ce type de contrat est réservé à l'enseignement linguistique. Il prévoit que les organismes dispensant des formations d'un autre type pourront conclure de tels contrats sous réserve d'un accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales. La société Assistance et Formation ne répond pas aux critères lui permettant de proposer de tels contrats ».

La délégation salariale apporte également sa réponse :

« Madame DELBURG BOUSQUET est certes soumise à un emploi du temps, à un programme et à des contrôles qui lui sont imposés tant par l'Éducation Nationale que par son employeur (comme tout professeur), elle n'en est pas moins une salariée totalement maître de la mise en œuvre de son message scientifique avec toutes les contraintes de recherche, d'adaptation de ses cours et corrections qui lui incombent et que dans ce cadre si elle est reconnue comme relevant de la Convention Collective, elle devrait être assimilée cadre et donc en catégorie F.

CF. : Règle d'équivalence de la Sécurité Sociale, Règlement AGIRC, Règlement prud'homal.

En effet au regard de la convention collective elle-même (article 20 nouveau) on ne peut lui contester que ses diplômes et son expérience ne sont pas en rapport direct avec l'exercice de son métier : expertise comptable, 15 ans d'expérience professionnelle, 5 ans d'enseignement et professeur de comptabilité (article 20 nouvelle formulation).

On ne peut lui contester la responsabilité et l'autonomie que reconnaît la Cour de Cassation à tout enseignant : Ces maîtres ont des diplômes, une formation et jouissent dans leur travail d'initiative et de liberté leur conférant une délégation d'autorité ; ils relèvent en conséquence pour les prud'hommes de la section d'encadrement (Cass. Soc 5/12/79).

Madame DELBURG BOUSQUET crée ses outils de travail ou les achète librement en fonction de son public hétérogène et en retard scolaire qu'elle s'efforce de mener en un temps limité à un examen d'état par des créations de cours de synthèse, des exercices et des corrigés adaptés et toujours remaniés, l'employeur se bornant à transmettre un calendrier de cours purement théorique que le cahier de textes ne suit d'ailleurs pas.

Elle développe des activités pédagogiques globales conformément à ce qui peut être exigé d'un formateur F (cadre de niveau 1).

Rappel : la sécurité sociale reconnaît au professeur 3 heures de travail effectif pour 1 heure d'enseignement ce qui induit un grand investissement personnel et autonome sur 2/3 du temps de travail ; elle ne reconnaît pas (aujourd'hui hélas) ce temps de préparation aux formateurs.

Dans la CCNFOR, il n'est pas dit d'ailleurs que les compétences pédagogiques fondamentales ne justifient qu'une catégorie D ; mais au contraire « s'exercent à partir du niveau D, selon l'ampleur du champ d'expertise » ; un formateur peut donc être classé en D, E, F ou G (ces dernières étant des catégories cadres).

Madame DELBURG devrait être classée en F ou tout au moins en E ».

N° 4 :**Saisine du Collège Redon (Commission du 29/11/1995)**

- Cas de Monsieur Philippe LANDURAIN

Pour rappel : Philippe SCÉLIN, en charge de ce dossier, a contacté son employeur. Ce dernier se propose de placer Monsieur LANDURAIN en E en septembre prochain.

Annick GUILLOCHON, désignée le 26 septembre pour entendre Monsieur LANDURAIN, déclare être en possession de documents lui permettant d'établir la classification de ce dernier en E.

INTERRUPTION DE SÉANCE

Il est décidé à l'unanimité de répondre à Monsieur LANDURAIN en lui indiquant :

« Après examen des documents contractuels, pièces annexes et compte tenu des compétences associées définies dans le contrat de travail et apparemment mis en œuvre par Monsieur LANDURAIN ; les membres de la CPN considèrent que l'activité exercée par ce dernier justifie une classification en E ».

- Cas de Madame Françoise GRENIER-RIVET

Il a été décidé à l'unanimité de retenir la position suivante :

« Après examen de la fiche de saisine et l'argumentaire présenté par Madame GRENIER-RIVET, s'il se confirme que son embauche à l'AREP de Redon date bien du 27 octobre 1991 en catégorie E1, son passage à l'échelon 2 de sa catégorie se fera au plus tard en 1996 en application du dernier alinéa de l'article 20 de la Convention Collective des Organismes de Formation ».

N° 5 :**Saisine de Madame DA PONT (date de saisine : 17 septembre 1996) sur la classification (Commission du 14/10/1996)**

Madame DA PONT Danielle saisit la CPN sur une question relative à sa classification : actuellement, elle est positionnée en E1 et prétend pouvoir être en E2.

Jean-Patrick GIRAUD souligne que cette personne est depuis plus de 5 ans en E1 et qu'elle a actualisé ses compétences. Il semble qu'il y ait un décalage entre la grille des classifications de la convention collective et celle issue de l'accord d'entreprise de RETRAVAILLER. Il poursuit en précisant qu'au vu des éléments produits, il est légitime de reconnaître cette personne en E2.

Évelyne DEVILLECHABROLLE (FO) rappelle que Madame DA PONT a plus de 5 ans d'ancienneté dans la catégorie E et que son employeur lui reconnaît la qualité de responsable de projet sans lui donner le titre.

Yvette CHEVALLIER souligne qu'il n'y a pas une automaticité dans le passage de l'échelon 1 à l'échelon 2.

Jean-Patrick GIRAUD affirme qu'elle remplit bien les conditions pour passer en E2 à savoir :

- elle a plus de 5 ans d'ancienneté dans la catégorie,
- elle a justifié de l'actualisation de ses connaissances (par une formation diplômante : DESS) alors que la CCNOF n'impose aucun critère d'évaluation à l'actualisation des connaissances.

INTERRUPTION DE SEANCE

Les membres de la CPN formulent la réponse à adresser à Madame DA PONT ainsi qu'à l'Association RETRAVAILLER (cf. le document joint) :

« La Commission Paritaire Nationale des Organismes de Formation réunit ce jour, constate : Attendu que Madame DA PONT est positionnée dans la catégorie E échelon 1 depuis plus de 5 ans.

Attendu qu'elle a obtenu le diplôme de DESS responsable de formation, en accord avec l'employeur ; sa situation justifie l'application du dernier alinéa de l'article 20 de la convention collective nationale des organismes de formation et donc du bénéfice de l'échelon 2 ».

N° 6 :

Dossier CLPS par FO ET CFDT (date de saisine : 26 septembre 1996) (Commission du 18/12/1996)

Jean-Patrick GIRAUD (CFDT) précise les difficultés d'utilisation de la fiche de saisine dans une situation aussi complexe.

Yvette CHEVALLIER (FFP) souligne que tous les documents envoyés sont datés de 1995, ils ont donc été signés par l'ancien directeur (le nouveau directeur est nommé depuis juillet 1996).

Ce fait nécessite une étude plus approfondie de cette saisine.

Yves LAINÉ (FO) précise en outre qu'il a reçu en tant que Président de la CPN une lettre de Didier NATANSON (directeur du CLPS) demandant de reporter l'examen du dossier.

La CPN, afin d'approfondir les éléments du dossier et d'apprécier la volonté de conciliation des parties, prend la décision de composer un binôme : Yvette CHEVALLIER et Christian RAOUL-DUVAL (FFP), d'une part et Jean-Patrick GIRAUD (CFDT) et Yves LAINÉ (FO) d'autre part, en application des dispositions de l'article 2.6 de Règlement Intérieur de la CPN.

N° 7 :

Dossier LAMI (date de saisine : 25 mars 1997) relatif à la formation (Commission du 24/04/1997)

Conformément à la décision déjà prise par les membres de la CPN lors d'une question relative à la formation (Madame DA PONT), la CPN confirme que :

« Attendu que Madame LAMI est positionnée dans la catégorie E échelon 1 depuis plus de 5 ans, attendu qu'elle peut justifier d'une formation entreprise en accord avec l'employeur ; sa situation justifie l'application du dernier alinéa de l'article 20 de la convention collective nationale des organismes de formation et donc du bénéfice de l'échelon 2 ».

N° 8 :

Dossier présenté par Monsieur TANANT (CFDT) pour Mesdames Aldjia MENASRI et Catherine PREFOL (ACFAL) (date de saisine le 5/06/97) relatif à une difficulté de mise en œuvre de l'article 20,21 (classification), 10.3 (temps de travail) et 5.7 (établissement du contrat de travail) de la CCNOF (Commission du 16/10/1997)

La CPN rappelle les règles édictées par notre Convention Collective Nationale des Organismes de Formation :

- Concernant la question de la classification :

Il n'y a pas de niveau de formateur inférieur à la catégorie D (avant dernier alinéa de l'article 20).

Le passage à une catégorie supérieure s'effectue en fonction des critères classants prévu à l'article 22 et complété par l'accord du 11 juillet 1994.

N° 9 :

Dossier présenté par Madame Bénédicte FIQUET (Commission du 10/06/1998)

La question posée à la CPN est relative à la demande de classement sur la grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles.

La CPN précise que les diplômes ne sont pas des références pour la classification.

La CPN n'est pas en mesure de statuer, en effet il faudrait avoir une description du poste pour pouvoir apprécier les compétences mise en œuvre.

En effet, Le niveau D est le niveau de base pour les formateurs réalisant des tâches pré-établies.

Si l'employeur à travers un profil de poste confirme l'initiative de Madame Bénédicte FIQUET, alors elle pourrait demander à être classée en catégorie E.

La réponse de la CPN est la suivante :

*« A la lecture de votre courrier la CPN n'est pas en mesure de statuer.
Il vous appartient à partir de votre contrat de travail de demander à votre employeur, conformément à l'accord du 11 juillet 1994 (article 20,21,22 de la convention collective - les critères classants-), de définir votre profil de poste, ce qui vous permettra alors de mieux vous positionner dans la grille conventionnelle.*

*La CPN vous conseille de revoir votre base salariale en fonction de la valeur du point.
Dans l'hypothèse où le litige persisterait, vous avez la possibilité de nous saisir à nouveau pour une demande de conciliation. Dans ce cas, conformément aux attributions de la CPN (cf. fiche de saisine), l'employeur en sera informé ».*

N° 10 :

Dossier déposé par Maître BARBAID (Association ALTERNATIF FORMATION) : demande d'interprétation des articles 20, 21 et 22 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 19/06/2000)

La question posée à la CPN est relative à la demande de positionnement de Madame TOUMA Mehanna, embauchée en qualité de formatrice niveau D2 coefficient 220, sur la grille des qualifications de la Convention Collective des Organismes de Formation.

La CPN considère que si Madame TOUMA Mehanna met en œuvre majoritairement des compétences pédagogiques associées, elle relève, au minimum, d'un niveau hiérarchique E1, en application des articles 20, 21 et 22 de la Convention Collective des Organismes de Formation et de l'avenant du 11 juillet 1994. Toutefois, Madame TOUMA Mehanna ne relève pas de la catégorie cadre.

N°11 :

Examen du dossier présenté par Mme DUHBACI, Mme HIDALGO, Melle BASOALTO, Melle BOUFFART (salariées de l'Ecole de langues ATLAS) (Commission du 02/03/2000)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

L'activité exercée par Mme Céline DUHBACI justifie-t-elle une classification en catégorie E ou F ou supérieure ?

L'association Atlas peut-elle classer ses formateurs en catégorie D sans tenir compte de leurs qualifications ?

Les classifications peuvent être obtenues à partir des critères classant fixés par la CCNOF (articles 20, 21,22 et accord du 12 juillet 1994 figurant en annexe de la CCNOF).

N° 12 :

Dossier déposé par le syndicat Sud Education pour le compte de LOGOS LANGUAGE STUDIES : demande d'interprétation des articles 20, 21 et 22 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 03/12/2001)

Examen du dossier présenté par LOGOS LANGUAGE STUDIES demande d'interprétation des articles 20, 21 et 22 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation. (Commission du 03/12/2001)

La question est de savoir comment s'effectue le classement d'un salarié, si le diplôme est un critère classant ?

La Commission Paritaire Nationale rappelle que le classement d'un salarié s'effectue par rapport à la fonction exercée. Le diplôme est un des critères éventuellement requis il n'est pas le seul.

N° 13 :

Dossier déposé par Djamel CHALANI : demande d'interprétation de l'article 20 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (commission du 17/12/2002)

La question est de savoir si le passage d'un échelon 1 à un échelon 2 est automatique en application de l'article 20 de la CCNOF ?

La Commission Paritaire Nationale considère qu'il y a automaticité du passage en E2 au bout de cinq ans d'activité professionnelle si le salarié, au cours d'un entretien que doit lui accorder l'employeur à cet effet, peut justifier d'une actualisation de ses compétences.

N° 14 :

Dossier déposé par l'INIREP : demande d'interprétation de l'article 20 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 17/12/2002)

L'organisme applique la CCNOF depuis le 1^{er} mars 1999 et se demande comment appliquer l'automaticité de l'accès à l'échelon 2 en application de l'article 20 de la CCNOF ?

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

La durée de 5 ans s'applique t'elle à partir de la durée d'application de la CCNOF ?

La durée de 5 ans s'applique t'elle indépendamment de l'application de la CCNOF ?

La Commission Paritaire Nationale rappelle que dès lors qu'un organisme dispose d'un numéro d'existence délivré par la DRTEFP, il doit appliquer la convention collective de branche depuis son extension (mars 1989).

Concernant la 1^{ère} question, la Commission Paritaire Nationale répond que la durée de 5 ans d'exercice du métier s'applique dans l'entreprise indépendamment de la mise en œuvre effective de la CCNOF.

Concernant la 2^{ème} question, la Commission Paritaire Nationale considère qu'il y a automaticité du passage en E2 au bout de cinq ans d'activité professionnelle si le salarié, au cours d'un entretien que doit lui accorder l'employeur à cet effet, peut justifier d'une actualisation de ses compétences

N°15 :

Dossier déposé par la CGT : demande d'interprétation des articles 20, 21 et 22 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 08/04/2002)

La question est de savoir quelle est la place de la publicité dans la classification d'un salarié ?

La Commission Paritaire Nationale considère qu'elle ne peut s'appuyer sur un document publicitaire pour définir la classification d'un salarié, ce n'est pas un document contractuel.

Cette décision est adoptée à la majorité à l'exclusion de la CGT et de la CFDT.

N° 16 :

Dossier présenté par Serge LEDER (Commission du 25/05/2004) :

La question posée à la CPN est relative à la classification du formateur.

Au vu des éléments fournis, la CPN considère que ni le contrat de travail ni l'accord d'entreprise ne sont conformes aux dispositions de la CCNOF. Il n'en reste pas moins qu'aucun employeur ne peut demander à un salarié de travailler à la demande.

N° 17 :

Dossier joint (CFTC-CFDT) du 26 juillet 2005 (5183 et 5185) (Commission du 8/09/2005 et du 07/10/2005)

Il s'agit de déterminer qui doit prendre l'initiative de l'entretien prévu à l'article 20 (Dans quelle mesure l'entretien prévu par l'article 20 doit-il être réalisé à l'initiative de l'employeur ?)

La CPN n'a pu traiter cette question faute d'accord sur la rédaction d'une réponse.

Quelles sont les modalités de cet entretien ?

Dès lors que, au travers des représentants du personnel, les salariés ont demandé expressément que, pour tout salarié occupant le même emploi depuis plus de cinq ans, l'employeur réalise un entretien d'évaluation des connaissances acquises, celui-ci puisse répondre que cet entretien sera réalisé dans le cadre des entretiens professionnels (introduits par la réforme sur la FPC) sous réserve qu'un accord de branche en définisse les modalités ? Cet entretien « quinquennal » ne doit-il pas être réalisé indépendamment des dispositions légales nouvelles et de surcroît ultérieures aux règles conventionnelles fixant ce droit ?

La CPN indique que la CCNOF existe depuis 1989 : l'entretien prévu à l'article 20 est indépendant de l'entretien professionnel légal prévu par la loi du 4 mai 2004 bien que rien n'empêche leur concomitance si les échéances concordent.

LA CPN rappelle que l'employeur doit accorder cet entretien et l'organiser dès réception de la demande écrite du salarié

N° 18 :

Dossier présenté par la CFTC (Commission du 07/10/2005)

L'entretien peut-il avoir valeur rétroactive ?

La CPN décide que, dès lors qu'il y a eu une demande écrite, d'un salarié sur la mise en œuvre de l'article 20 dernier paragraphe, et qu'au cours de l'entretien, le salarié justifie de l'actualisation de ses compétences, la décision du passage à l'échelon supérieur prendra effet à compter de la date de réception de cette demande.

N° 19 :

Dossier ACPM (Commission du 31 mai 2006) (demande d'interprétation de l'article 20 de la CCNOF)

N'est-il pas contraire au texte et à l'esprit de notre Convention Nationale d'imposer à un employeur un indice 2 dès la prise de fonction sur un poste quand la personne en CDI venant d'un autre service de l'entreprise, n'a pas d'ancienneté sur ce type de fonction ? C'est au bout de 5 ans sur la fonction que cet indice peut s'opposer. La Commission peut-elle donner son avis sur ce point ?

Réponse de la CPN :

L'indice 2 peut être imposé à l'employeur sous réserve du respect des conditions requises par l'article 20 de la CCNOF.

N°20 :

Dossier 6491 saisine présentée par Madame Anne-Marie ENGEL-CASSAT - SNPEFP CGT (Commission du 9/10/2007)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

Question 1 :

Un CDI de 40 jours par an, pour un cadre F coefficient 300, embauché en tant que consultant formateur, afin d'effectuer des Bilans de compétences, est-il conforme aux termes de la CCNOF 2003 ?

Question 2 :

Un CDI de 40 jours par an (pour ce même cadre F coefficient 300 - consultant formateur embauché pour effectuer des Bilans de compétences-) est-il un contrat de travail à temps partiel ?

Réponse 1 :

La CPN rappelle que le statut de cadre est conféré à un coefficient minimum de 310, tel qu'indiqué sur les bulletins de paie de Madame ENGEL-CASSAT.

Réponse 2 :

La CPN estime que cette question n'est pas du ressort de la CCNOF puisque le forfait en jours à l'année est un dispositif légal issu du Code du Travail.

N°21 :

Dossier 6520 - Saisine présentée par Séverine DIEDISHEIM (Commission du 4/12/2007)

La question posée à la CPN est la suivante :

Mon bulletin de salaire mentionne comme emploi occupé « Responsable Administrative » et mon employeur y a associé le niveau D1, coefficient 200. Cependant je considère que le niveau réellement applicable est E1, coefficient 240. La raison en est que la différence entre les deux niveaux réside dans le degré d'initiative lié à ma fonction et à mes tâches. (...). Je sollicite donc l'avis de la Commission sur le niveau réel de ma fonction de Responsable Administrative.

La réponse de la CPN est la suivante, adoptée à la majorité :

Les éléments fournis ne permettent pas de répondre favorablement à la demande de réévaluation de la classification en E1 sans complément d'information. Toutefois la classification minimale à laquelle Madame DIEDDISHEIM est en droit de prétendre est D2 coefficient 220 avec le salaire afférent.

Articles 21 et 22

Rémunérations

N° 1 :**Institut FRANCO SCANDINAVE (Commission du 25/09/1990)**

La lettre parvenue à la commission paritaire, avait pour objet de demander si la prime d'ancienneté mise en place dans leur établissement est un avantage acquis. la réponse est OUI. Un courrier est envoyé à l'institut Franco-Scandinave afin de l'en informer.

N° 2 :**Dossier KEMEL (Commission du 20/11/1990)**

Concernant le minimum conventionnel, la Commission Paritaire Nationale a pris la délibération suivante :

La Commission Paritaire Nationale des Organismes de Formation réunie le 20 novembre 1990 précise que, pour la comparaison avec le minimum conventionnel annuel, la rémunération à prendre en compte :

- englobe le 13^{ème} mois,
- mais exclut la prime d'ancienneté éventuellement perçue dans l'entreprise.

N° 3 :**Dossier CHAIX (Commission du 08/02/1993)**

La réponse à apporter à la question de Madame CHAIX concernant la propriété intellectuelle est :

« Tous travaux effectués, pendant le temps de travail, à la demande de l'employeur et rémunérés en tant que tels, sauf accord express, appartiennent à l'employeur ».

N° 4 :**Salaire minimum par catégorie (Commission du 05/07/1993)**

La proposition de la délégation patronale est acceptée par la délégation des représentants des salariés, à l'exception de FO qui s'abstient.

Proposition de la délégation patronale :

Le taux horaire minimum national de chaque catégorie s'obtient en divisant le salaire minimum conventionnel annuel par la durée légale du travail, soit 2 028 heures.

Pour chaque heure de FFP dispensées, il y a lieu de faire figurer sur le bulletin de salaire la rémunération de 30/70 correspondant au PRAA soit 42,85 % du taux horaire précédemment déterminé.

Exemple : Technicien 2^{ème} degré, catégorie D (grille du 1 mai 1992 point annuel à 510,10)

Salaire annuel : 102 020 F

Salaire horaire : 102 020 : 2 028 = 50,305

N° 5 :**Dossier présenté par Nicole FEZZANI : interprétation de l'article 21 de la CCNOF (rémunérations)****Décision antérieure à janvier 1996**

La CPN précise que la rémunération d'un salarié relève de la négociation entre l'employeur et le salarié. Toutefois, dans le cas de Madame Nicole FEZZANI, la CPN remarque que le salaire minimum conventionnel n'est pas respecté, Madame Nicole FEZZANI ne relevant pas du niveau A.

Suite à la demande de classement sur la grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles de Nicole FEZZANI, la CPN précise que :

« Le niveau A de la Convention Collective Nationale des organismes de formation qui vous est appliqué ne correspond pas aux termes définis dans l'article 3 de votre contrat de travail. Il vous appartient à partir de votre contrat de travail de demander à votre employeur, conformément à l'accord du 11 juillet 1994 (article 20,21,22 de la convention collective - les critères classants -), de définir votre profil de poste, ce qui vous permettra alors de mieux vous positionner dans la grille conventionnelle.

Dans l'hypothèse où le litige persisterait vous avez la possibilité de nous saisir à nouveau pour une demande de conciliation. Dans ce cas, conformément aux attributions de la CPN (cf. fiche de saisine), l'employeur en sera informé».

La grille conventionnelle est envoyée pour information.

Rémunération FFP :	1,0000 heure X 50,305 = 50,305
Rémunération PRAA :	0,4285 heure X 50,305 = 21,555
Total assiette :	1,4285 heure X 50,305 = 71,860

Pour ce qui concerne les jours de congés et les jours mobiles, deux modes de rédaction du bulletin de salaire peuvent se présenter :

1. soit la rémunération a lieu à la date exacte où les jours de congés ou les jours mobiles sont effectivement pris.

Dans cette hypothèse l'employeur inscrit au titre des congés payés, au prorata des droits acquis et des jours effectivement pris, un maximum de 10 % sur l'assiette FFP + PRAA de la période de référence légale, en francs et en heures de travail, et 2 % sur la même assiette, en francs et en heures, au titre des jours mobiles.

Exemple : CDII de 720 heures FFP sur période de référence légale de 12 mois (1^{er} juin - 31 mai). Formateur D1.

Fiche de paie du mois de juillet : le salarié prend effectivement ce mois là 3 semaines de congés et 2 jours mobiles.

Rédaction du bulletin :

Heures FFP (eff. enseignées)	24,00 h X 50,305 =	1 207,32
Heures PRAA (incidence 42,85 %)	10,28 h X 50,305 =	0 517,14
Heures FFP (congrés) 3,2 h X 15 j	48,00 h X 50,305 =	2 414,64
Heures PRAA (congrés) 42,85 %	20,56 h X 50,305 =	1 034,27
2 jours mobiles FFP 3,2 X 2 j	06,40 h X 50,305 =	0 321,95
2 jours mobiles PRAA 42,85 %	02,24 h X 50,305 =	0 137,83

	111,48 h X 50,305 =	5 633,15

Reste dû par l'employeur au titre des congés payés :

FFP :	80 h - 48 h	= 32,00 h X 50,305 =	1 609,76
PRAA :	32 h X 42,85 %	= 13,71 h X 50,305 =	0 689,78

		45,7 h	

Reste dû par l'employeur au titre des jours mobiles :

FFP :	16 h - 6,40 h	= 9,60 h X 50,305 =	482,92
PRAA :	9,60 h X 42,85 %	= 4,11 h X 50,305 =	206,93

		13,7 h	

TOTAL D'HEURES A COMPTABILISER : 111,48 + 45,71 + 13,71 = 170,90 h

2. Soit la rémunération correspond à une indemnité de congés payés et de jours mobiles

Dans cette hypothèse, l'employeur inscrit, pour chaque mois considéré, 10 % au titre des congés payés calculés sur l'assiette FFP + PRAA, en francs et en heures, et 2 % au titre des jours mobiles sur la même assiette, en francs et en heures.

Exemple : CDII de 720 h FFP sur une période de référence légale de 12 mois (1^{er} juin - 31 mai). Grille en vigueur au 1^{er} mai 1992 (point annuel : 510,10)

Fiche de paie du mois de juin : le salarié ne prend aucun jour de vacances mais perçoit une indemnité de congés payés.

Rédaction du bulletin :

Heures FFP (effectivement enseignées)	70,00 h X 50,305 =	3 521,35
Heures PRAA (incidence 42,85 %)	30,00 h X 50,305 =	1 509,15
Heures FFP (congrés payés)	07,00 h X 50,305 =	0 352,13
Heures PRAA (congrés payés)	03,00 h X 50,305 =	0 150,91
2 jours mobiles FFP X 3,2 h X 2	06,40 h X 50,305 =	0 321,95
2 jours mobiles PRAA 42,85 %	02,74 h X 50,305 =	0 137,83

	119,14 h X 50,305 =	5 993,32

COMMENT ÉCLATER UNE HEURE DE COURS A UN TAUX TOUT COMPRIS ?

Hypothèse : rémunération tout compris de 100 F. pour une heure de cours avant application de la convention collective ou dans le cas d'un employeur qui n'a pas su l'appliquer.

Le véritable temps de travail est analysé comme suit :

FFP : 1 heure =	60,00 minutes
PRAA : 42,85 % =	25,71 minutes
C.P. : 10,00 % =	08,57 minutes
J.M. : 2,00 % =	01,71 minutes

Durée du travail 95,99 minutes, soit 96 minutes

Rémunération horaire convention collective

$$\frac{100 \text{ F.} \times 60'}{96'} = 62,50 \text{ F.}$$

N° 6 :

Saisine de la CFTC (Commission du 16/01/1996)

Rappel de la question posée à la CPN : « Sachant qu'un accord d'entreprise précise qu'à compter de l'application de la convention collective des organismes de formation les avantages acquis demeurent et notamment la rémunération d'un 13^{ème} mois, et que celle-ci est égale au 1/2 de la rémunération totale annuelle » : que doit-on entendre » par rémunération totale annuelle » ?

La délégation salariale souligne que lors de la signature de la CCN, le treizième mois n'a jamais été prévu.

Il y a constat de désaccord

- La délégation patronale raisonne sur les cumuls annuels de brut.
- De son côté, la délégation salariale considère que le minimum conventionnel annuel n'inclut pas le 13^{ème} mois.

N° 7 :

Examen du dossier présenté par Mme DUHBACI, Mme HIDALGO, Melle BASOALTO, Melle BOUFFART (salariées de l'Ecole de langues ATLAS) (Commission du 02/03/2000)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

L'association peut-elle baisser le salaire horaire ?

Les rémunérations doivent être déterminées dans le respect du salaire minimum conventionnel (article 21 de la CCNOF) ?

La CPN (13/03/98) a précisé que la rémunération d'un salarié relève de la négociation entre l'employeur et le salarié.

En outre, l'article 8 de la CCNOF affirme que toute modification substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé ; si ce dernier ne l'accepte pas, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Le travail administratif et le travail de formation proprement dit peuvent-ils être rémunérés à des taux différents ?

Non. L'article 22 de la CCNOF stipule que les compétences des emplois de formateurs sont classées en trois ensembles (compétences pédagogiques fondamentales, compétences pédagogiques associées, compétences institutionnelles) et sont exercées dans le cadre du FFP et du PRAA.

Le premier CDII de Mme Hidalgo précise que le temps dédié aux travaux administratifs sera « intégralement rémunéré au taux du cours ».

N° 8 :

Dossier présenté par FEP - CFDT pour le compte de Monsieur NAVARRO : demande d'interprétation de l'article 21 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 03/12/2001)

La question posée est de savoir si la possession d'un diplôme permet d'être classé à un niveau hiérarchique supérieur ?

La Commission Paritaire Nationale rappelle que la simple possession d'un diplôme, fut-il en relation avec la fonction exercée, n'implique pas automatiquement une classification. Il y a lieu de tenir compte entre autre des fonctions réellement exercées et de l'expérience professionnelle de celui-ci.

N° 9 :

Dossier présenté pour le compte de la section syndicale de la Mission Locale de Vesoul : demande d'application de la valeur du point de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation(Commission du 03/12/2001)

La question est de savoir s'il est possible qu'il existe plusieurs valeurs de points dans l'établissement ?

La CPN rappelle que la valeur du point est unique et négociée dans la branche. Elle constitue la référence en terme de rémunération annuelle des minima conventionnels. Rien n'empêche un salarié, en fonction des critères définis par l'entreprise, d'être au dessus de cette rémunération minimale.

N° 10 :

Dossier présenté par Madame BESSUS : demande d'application de la valeur du point de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 08/04/2002)

La question posée est de savoir si la rémunération versée correspond au minimum conventionnel ?

La CPN considère que conformément à son contrat de travail, à son niveau hiérarchique D1 et à son coefficient 200, sa rémunération n'est pas inférieure au minimum conventionnel correspondant à votre classification ».

N° 11 :

Dossier présenté par Madame Karine DIEMERT (Commission du 18/03/2003 et du 27/06/2003)

Question 1 : Comment appliquer la grille de salaire pour une salariée à temps partiel (base 169 heures ou 151,66 ?). Une salariée à temps partiel se voit appliquer la nouvelle grille de salaire sur une base de 169 heures. Elle prétend qu'elle devrait être calculée sur la référence de 151,66 heures

La délégation patronale considère qu'en l'espèce, la salariée est payée au-dessus de la nouvelle grille de salaire. Elle n'est donc pas concernée par l'application de cette grille.

La délégation salariale de la CPN considère que les salariés sous l'empire de l'accord de branche du 6 décembre 1999 ne sont pas sous l'emprise de la loi Aubry II. Par conséquent, il doit y avoir une proratisation des salaires en application de l'article 3 du titre 3 de l'accord de branche. Les salariés à temps partiel sont concernés par cet accord.

Question 2 : est-il exact que la prime de fidélité est comprise dans le calcul de la rémunération minimum annuelle ?

La délégation patronale de la CPN considère qu'il est exact que la prime de fidélité soit comprise dans le calcul de la rémunération minimum annuelle car elle correspond au travail effectué par le salarié.

La délégation salariale considère que la prime de fidélité ne peut que venir en complément du salaire annuel de base au moins égal au minimum conventionnel.

N° 12 :

Dossier présenté par Madame JACQUET (Commission du 16/03/2004)

La question posée est de déterminer la signification du (1) apparaissant sur la grille des minima conventionnels pour un organisme resté à 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois ?

La réponse de la CPN est la suivante :

Le (1) de la grille des minima conventionnels porte uniquement sur la période allant jusqu'au 31 décembre 2003.

A compter du 1^{er} janvier 2004, la référence au (1) n'est plus valable. En l'espèce, la salariée de catégorie E1 doit, sous réserve qu'elle travaille 39 heures et qu'elle ne bénéficie ni d'une prime de 13^{ème} mois, ni de repos compensateur, percevoir au minimum 2026, 22 euros par mois :

169 h x 11,69 = 1975, 61 euros

11,69 x 4,33 h = 50,61 euros

N° 13 :

Dossier CILFA (Commission 25/05/2004)

La question posée est de déterminer le niveau hiérarchique applicable à un formateur de français langue étrangère, titulaire de la maîtrise de français langue étrangère, salarié d'un établissement qui dépend de la CCNOF. Peut-il être rémunéré au niveau hiérarchique D ou relève t'il du niveau E ?

Est ce que l'obtention, par un formateur de français langue étrangère, d'un DEA ou d'un DESS, entraîne automatiquement sa requalification au niveau hiérarchique E de la CCNOF ?

La CPN considère que le conseil des prud'hommes était fondé à requalifier le formateur au minimum en catégorie D.

La CPN rappelle que pour déterminer le niveau de qualification d'un salarié, il convient de se reporter aux articles 20, 21 et 22 de la CCNOF qui détermine les critères classants. A contrario, le fait d'être titulaire d'un diplôme n'entraîne pas le classement dans une catégorie déterminée.

N° 14 :

Dossier présenté par la CFTC (Commission 25/05/2004)

La question posée à la CPN attrait à l'élaboration d'un modèle de fiche de paie pour un salarié à temps partiel au regard du salaire minimal conventionnel à temps plein :

- *pour un formateur D1 effectuant régulièrement 20 heures par semaine toutes activités confondues,*
- *pour un formateur en CDII effectuant 20 heures de FFP sur 35 semaines, soit 700 heures de FFP par an.*

La CPN précise qu'à compter du 1^{er} janvier 2004, le salaire horaire conventionnel correspond au salaire annuel toutes primes confondues, divisé par 12 et par 151,66. Le même calcul s'applique au CDII auquel s'ajoutent les dispositions conventionnelles en vigueur à l'article 6 de la CCNOF.

N°15 :

Dossier EPVM : saisine conjointe du dirigeant et des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) - date de saisine : 14 avril 2005 (Commission du 25/05/2005)

Quelles doivent être les rémunérations minimales annuelles des salariés ?

Certains salariés ont bénéficié en 2001, 2002 et 2004 (2003 étant déficitaire) d'une prime sur leur travail.

Suite à l'avis d'un avocat (cf. note ci-jointe), le gérant intègre le montant de cette prime dans le calcul de la rémunération minimale annuelle.

Devant le désaccord des salariés concernés, il est convenu, avec les délégués du personnel, de saisir la CPN afin de préciser la notion de salaire annuel et du positionnement des primes.

La réponse de la CPN précise qu'en l'absence de précision de la CCNOF, la CPN ne peut pas se prononcer sur des questions jurisprudentielles relatives à l'inclusion des primes dans l'appréciation des minima conventionnels annuels. Elle considère cependant que les années où les primes n'ont pas été versées, les minima conventionnels garantis annuellement doivent être respectés

N°16 :

Dossier FEP-CFDT n° 591 - date de saisine : 15 avril 2005
(Commission du 25/05/2005)

Calcul de la rémunération/ minima conventionnels ?

Peut-on refuser d'appliquer l'augmentation de la valeur du point à un salarié au motif que le coefficient est supérieur au niveau hiérarchique et que de ce fait, sa rémunération est déjà supérieure au minimum conventionnel ?

Exemple : Un formateur D1 ayant négocié un coefficient 220 rémunéré au 31/12/2004 1650, 18 euros (conformément à l'accord du 10 septembre 2004), peut-il se voir refuser l'augmentation du 1er semestre 2005 au prétexte que le niveau D1 (indépendamment du coefficient) correspond à un salaire mensuel de 1519 euros ?

La réponse de la CPN est la suivante :

La valeur du point multiplié par le coefficient est la règle de calcul pour déterminer le salaire minimum applicable d'un salarié, quel que soit son niveau hiérarchique.

N°17 :

Dossier FEP-CFDT n° 591 - date de saisine : 15 avril 2005
(Commission du 25/05/2005)

Un organisme de formation peut-il inclure dans le calcul du minimum conventionnel d'une catégorie une prime d'ancienneté ? En d'autres termes, peut-on ne pas appliquer une augmentation salariale au motif que le salaire de base majoré d'une prime d'ancienneté serait supérieur ou égal au minimum conventionnel correspondant à une catégorie ?

La CPN considère qu'il ne faut pas inclure la prime d'ancienneté dans le calcul du minimum conventionnel d'une catégorie.

Un organisme peut-il se soustraire à l'obligation de verser à un salarié d'une catégorie, niveau et coefficient déterminés la prime de rattrapage si le salarié, sur l'année 2004, n'a pas perçu le salaire annuel auquel il aurait pu prétendre du fait de l'augmentation de la valeur du point ?

La réponse de la CPN est la suivante :

Tant que le minimum conventionnel annuel n'est pas atteint, l'employeur ne peut se soustraire au versement de la prime de rattrapage.

Prime de rattrapage pour un salarié à temps plein sur toute l'année = (nouvelle valeur du point, conformément à l'accord du 10 septembre 2004 x coefficient) - Salaire perçu en 2004, hors prime d'ancienneté.

N°18 :

Dossier 6413 - Saisine présentée par la CFDT pour le compte de Frédéric AUVRAY (Commission du 11/06/2007)
(cf. voir N°43 sous article 10 de la CCNOF pour la dernière question de cette saisine - contingent d'heures supplémentaires)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

Question 1 :

Les salaires minima conventionnels doivent-ils être calculés sur la base de la durée légale du travail (151.66h/mois pour 35h) ou sur la durée effective du travail selon les accords d'entreprise (169h/mois) ?

La réponse de la CPN à la première question est la suivante :

Les membres de la CPN conviennent à l'unanimité que :

"Les salaires minima conventionnels doivent être calculés sur la base de la durée légale du travail : 151,66 heures par mois pour 35 heures par semaine."

Questions 2 et 3 :

La prime de résultat versé à tous les salariés en décembre, prime variable selon les résultats de l'entreprise, doit-elle être prise en compte dans le calcul des salaires minima conventionnels?

Les commissions sur vente des conseillers en formation, éléments éminemment variables selon les mois, doivent elles être prises en compte dans le calcul des salaires minima conventionnels? En corollaire, cette appréciation doit-elle être effectuée chaque mois comme pour le SMIC (cass soc.18 mars 1992) et que se passerait-il si certains mois le total rémunération de base sur 35h plus la commission était inférieur au salaire minimum conventionnel?

La réponse de la CPN à la seconde et à la troisième question est la suivante :

Les membres de la CPN conviennent à l'unanimité, à l'exception de la CGT, qui s'abstient, que :

"Dans le cadre présent, la prime de résultat versée à tous les salariés en décembre et les commissions sur vente des conseillers en formation sont prises en compte dans le calcul des salaires minima conventionnels, sous réserve que ces derniers soient supérieurs au SMIC."

Dans le cadre de la CCNOF, les minima conventionnels sont calculés sur une base annuelle, sauf le SMIC, calculé sur une base légale mensuelle."

N°19**Dossier n° 6732 présenté par Philippe MONARD et Maria BROUZES
(société TELELANGUE) - Commission du 15/12/2008**

Question : *Quelle est la méthode de calcul à employer pour déterminer le taux horaire minimum pour des formateurs de catégories D1, D2, E1, E2 au regard des minima de la CCNOF ?*

La réponse apportée par la CPN à l'unanimité est la suivante :

Pour calculer le taux horaire en lien avec le minima annuel conventionnel, il faut suivre la double opération suivante :

Minima conventionnel / 12 mois = X

$X / 151,66$ (base légale du travail) = taux horaire pour un temps plein.

En l'espèce, pour qu'un salarié en CDII ou à temps partiel obtienne une rémunération annuelle équivalente et proportionnelle à un salarié en CDI temps plein, il faut que les jours fériés coïncident avec des jours (*habituellement*) travaillés.

N° 20**Dossier n°6811 SCOP SA ADREP - Commission du 8/09/2009**

Question 1 : *Est-il obligatoire d'indexer les salaires sur un coefficient ?*

Question 2 : *Est-il obligatoire de faire figurer un coefficient sur les bulletins de salaire ?*

Les réponses apportées par la CPN sont les suivantes :

Réponse 1 :

Non, il n'est pas obligatoire d'indexer le salaire au coefficient. Le coefficient permet aux parties de vérifier que le minima conventionnel de la branche est respecté.

Réponse 2 :

La CPN rappelle que le bulletin de paie doit obligatoirement mentionner le coefficient, le niveau, la qualification et la convention collective applicable.

Accord relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation

N°1 :

Examen du dossier de saisine présenté par CFE - CGC pour le compte de Monsieur COLLGON : mise en place de la réduction du temps de travail dans l'organisme PROM'HOTE (Commission du 03/12/2001)

La question posée à la CPN est la suivante : quel est le positionnement des cadres par rapport à la réduction du temps de travail ?

La CPN rappelle que l'accord de branche relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail du 6/12/1999 distingue trois catégories de cadres.

Elle considère au vu des pièces fournies, que Monsieur COLLGON en tant que cadre autonome, est concerné par la réduction du temps de travail.

N°2 :

Examen du dossier de saisine présenté par la CGT : interprétation de l'article 5-4-3 de l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail du 06/12/1999 (Commission du 03/12/2001)

La question posée à la CPN est la suivante : la prime d'usage est-elle due dans tous les cas où le CDD n'est pas poursuivi d'un CDI, ou bien existe-t-il des cas de non versement de la prime ?

La Commission Paritaire Nationale considère que la prime dite d'usage est due dans tous les cas.

N°3 :

Examen du dossier de saisine présenté par Madame GUICHARD-Madame RICHARD/Institut de Formation Rhône Alpes : demande d'interprétation de l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail dans les organismes de formation (Commission du 03/12/2001)

La question posée à la CPN est la suivante : est-ce que l'accord du 6 décembre 1999, étendu le 16 mai 2000, de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation est applicable aux entreprises ayant déjà signé un accord sur les 35 heures, avant cette date ?

La Commission Paritaire Nationale considère à l'unanimité que l'accord de branche du 6 décembre 1999 est applicable à toute entreprise ayant signé un accord d'entreprise avant cette date pour les dispositions qui s'avèreraient plus favorables au salarié que l'accord d'entreprise ».

N° 4:

Examen du dossier de saisine présenté par Monsieur Gilbert Le PABIC : demande d'interprétation de l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail dans les organismes de formation. (Commission du 17/12/2002)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

Est-ce que les organismes de moins de 20 salariés, ayant adopté la CCNOF, sont dans l'obligation d'appliquer l'accord relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail (accord du 6 décembre 1999) ?

Dans ce cas, tous les organismes de formation devraient appliquer actuellement les 35 h. L'organisme dans lequel je travaille n'applique pas les 35 heures, doit-il les appliquer ? Aucune négociation n'ayant été entreprise avec les salariés.

Est ce qu'un employeur qui n'applique pas la réduction du temps de travail peut conclure pour un seul salarié un contrat de travail de 35 heures, dérogeant ainsi aux horaires appliqués aux autres salariés, que cela concerne un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ?

Il y a un constat de désaccord entre les parties :

La délégation patronale de la Commission Paritaire Nationale considère que l'accord du 6 décembre 1999 ne s'applique qu'aux organismes de formation qui ont réduit leur durée du travail à 35 heures.

La délégation patronale de la Commission Paritaire Nationale considère qu'un employeur n'appliquant pas la réduction du temps de travail peut conclure pour un seul salarié un contrat de travail de 35 heures, dérogeant ainsi aux horaires appliqués aux autres salariés.

La délégation salariale de la Commission Paritaire Nationale considère que l'accord national du 6 décembre 1999 s'applique à tout organisme de formation, quel que soit sa taille, à compter du 1^{er} janvier 2002, conformément à l'article 10 alinéa 2 du titre 1 de l'accord. Dans l'hypothèse où il y aurait inégalité de traitement d'un salarié par rapport au reste de l'entreprise, les syndicats considèrent qu'il est inéquitable de payer un salarié à temps plein à 35 heures et de laisser les autres à 39 heures.

N° 5 :

Examen du dossier de saisine présenté par la FEP CFDT : demande d'interprétation des articles 4.2.2 et 4.3.5 du titre 2 et des articles 2 et 3 du titre 3 de l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail dans les organismes de formation (Commission du 08/04/2002)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

La CCN prévoit-elle que 35 heures travaillées ou 151,67 heures par mois (hors des heures de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure) sont rémunérées au même salaire que 39 heures ou 169 heures par mois ?

Est ce que l'article 2 du titre 3 de l'accord de branche fait mention d'un gel des salaires pendant 1 an à compter de la date d'application de l'accord ?

En réponse à la 1^{ère} question :

La Commission Paritaire Nationale considère à l'unanimité que conformément à la durée légale du travail pour les entreprises de 20 salariés et moins qui ne sont pas encore passées aux 35 heures, le calcul du salaire est correct.

Conformément à l'article 2 du titre 3 de l'accord de branche, lorsque vous passerez aux 35 heures, vous devrez respecter les minima conventionnels ».

En réponse à la 2^{ème} question :

« Oui, l'article 2 du titre 3 de l'accord de branche prévoit bien un gel des minima conventionnels pendant 1 an à compter de la date d'application de l'accord de branche. »

N° 6 :

Examen du dossier de saisine présenté par Richard BEBEN : interprétation de l'article 10 de l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail du 06/12/1999 (Commission du 17/12/2002)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

Est-ce que les jours mobiles peuvent être accordés rétroactivement au formateur de catégorie D et E ?

Est-ce que l'accord du 6 décembre 1999 s'applique aux entreprises de quatre salariés ?

Est-ce que le temps de trajet est assimilé à du temps de travail effectif dès lors que le salarié utilise le véhicule de l'entreprise ?

Concernant la 1^{ère} question, la Commission Paritaire Nationale rappelle que l'employeur est tenu d'accorder au salarié les jours mobiles dès le début de son contrat de travail.

Concernant la 2^{ème} question : constat de désaccord entre les deux parties :

La délégation patronale de la Commission Paritaire Nationale considère que l'accord national du 6 décembre 1999 ne s'applique qu'aux organismes de formation qui ont réduit leur durée du travail à 35 heures.

La délégation salariale de la Commission Paritaire Nationale considère que conformément à l'article 10 alinéa 2 du titre 1 de l'accord, cet accord national du 6 décembre 1999 s'applique à tout organisme de formation quel que soit sa taille à compter du 1^{er} janvier 2002.

Concernant la 3^{ème} question :

La Commission Paritaire Nationale considère que conformément à l'article 10 nouveau de la CCNOF et à la jurisprudence du 27 février 2002, seul le temps de déplacement au départ de l'entreprise ou entre les divers clients est considéré comme du temps de travail effectif que le salarié utilise le véhicule de service ou non.

N° 7 :

Examen du dossier de saisine présenté par C.L.E.F. : interprétation de l'article 5-4-3 de l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail du 06/12/1999 (Commission du 08/01/2003)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

- ***Un litige réside quant au classement des évaluations de positionnement, à savoir : font-elles partie du temps de préparation et de recherches lié à l'acte de formation (PR) ou des activités connexes (AC) ?***
- ***Ce même type d'évaluations de niveau est réalisé dans le cadre des actions et des prestations liées au secteur de l'insertion professionnelle (SIFE Collectif et prestations telles que les prestations « Objectif Projet Individuel », « Objectif Emploi Individuel » et « Bilan de Compétences Approfondi ».***

Un litige réside quant au classement de ces évaluations de positionnement, à savoir : font-elles partie du temps de préparation et de recherches liées à l'acte de formation (PR) ou des activités connexes (AC) ?.

- Concernant les cinq jours mobiles des formateurs D et E :
 - la période de référence des cinq jours mobiles est-elle identique à la période de référence des congés payés (de juin à mai) ?
 - ces cinq jours mobiles peuvent-ils être payés si le formateur en fait la demande ?
 - depuis quelle date exacte les jours mobiles sont-ils applicables ?

Concernant les 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} questions, la CPN considère qu'il s'agit d'activités connexes au sens où elles sont définies à l'article 10.3 alinéa 5 de la CCNOF, dans la mesure où les travaux des formateurs qui sont décrits relèvent de l'orientation, du bilan et du placement. Ces temps d'activités connexes viennent préalablement en décompte dans le calcul du ratio 72/28.

Concernant les jours mobiles : la Commission Paritaire Nationale rappelle que les formateurs de catégorie D et E bénéficient de jours mobiles pris dans l'année (année de référence contractuelle de 12 mois) à des dates fixées individuellement ou collectivement par l'entreprise.

La Commission Paritaire Nationale rappelle que dans le cas où le salarié, en accord avec son employeur, n'aurait pas pu prendre la totalité des jours mobiles dus, il percevra l'indemnité suivante :

- 2 % calculés sur le salaire brut perçu pendant la période contractuelle, déduction faite des jours mobiles déjà pris (0,40 % du salaire annuel pour chaque jour pris).
- s'il est mensualisé : 1/22^e de la rémunération mensuelle par jour mobile dû.

La Commission Paritaire Nationale rappelle que les jours mobiles sont dus depuis l'application de la CCNOF, soit depuis le 16 mars 1989.

N° 8:

Examen du dossier de saisine présenté par C.L.E.F. : interprétation de l'article 5-4-3 de l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail du 06/12/1999 (Commission du 08/01/2003)

Les deux questions posées à la CPN concernent :

- *le paiement de cinq jours mobiles sur l'année contractuelle et non pour la période de référence des congés payés.*
- *le paiement d'activités connexes en tant que temps de travail depuis le 1er janvier 2002, ces activités comprenant la réalisation tous les mois ½ de bilans intermédiaires pour l'ensemble des stagiaires en formation.*
- *la reconnaissance des activités connexes non liées directement à la mise en œuvre de l'acte de formation :*
 - *activités complémentaires : accueil des rendez-vous, mise en évaluation et correction.*
 - *administratif : suivi des stagiaires, bilans intermédiaires et finaux, établir des cumuls d'heures d'après les feuilles de présence, gérer les justificatifs d'absences et éventuellement téléphoner.*

Concernant la 1^{ère} question, la Commission Paritaire Nationale rappelle que les formateurs de catégorie D et E bénéficient de jours mobiles pris dans l'année (année de référence contractuelle de 12 mois) à des dates fixées individuellement ou collectivement par l'entreprise.

Concernant la 2^{ème} question, la CPN considère que la réalisation de bilans intermédiaires constitue des activités connexes, qui doivent venir en déduction du temps plein annuel de 1565 heures, conformément à l'article 10.3.2 de l'accord de branche relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail dans les organismes de formation.

Concernant la 3^{ème} question, la CPN considère qu'il s'agit d'activités connexes qui doivent venir en déduction du temps plein annuel.

N° 9 :

Examen du dossier de saisine présenté par LOGISTEM : interprétation de l'article 10.3 de l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail du 06/12/1999 (Commission du 08/01/2003)

La question posée à la CPN est de savoir dans quelle catégorie, il convient de classer le temps consacré par les formateurs aux fonctions de testeur :

- 1. Acte de formation (AF) ?*
- 2. Temps de préparation et de recherches liées à l'acte de formation (PR) ?*
- 3. Activités connexes (AC) ?*

La Commission Paritaire Nationale considère que le travail de testeur est un acte de formation puisqu'il associe à la fois une expérimentation, une validation et un complément de formation.

N° 10 :

Examen du dossier de saisine présenté par les délégués du personnel d'IFOCOP : interprétation de l'article 5-4-3 de l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail du 06/12/1999 (Commission du 17/12/2002)

Les questions posées à la CPN sont les suivantes :

Comment se calcule l'indemnité dite d'usage de 6 % ?

En ce qui concerne les 2 % de jours mobiles, le calcul doit-il s'effectuer sur la rémunération brute horaire ?

La Commission Paritaire Nationale considère que le bénéfice d'une indemnité conventionnelle de 6 % à l'issue d'un CDD d'usage, instauré par l'accord du 6 décembre 1999, doit venir en complément de la rémunération préexistante, sauf stipulation préalable dans l'entreprise d'une indemnité identique antérieure à l'accord national.

Après examen des pièces présentées à la CPN, il apparaît (sous réserve d'informations complémentaires) que ce n'était pas le cas à IFOCOP. En conséquence, l'indemnité d'usage de 6 % est due.

Concernant les jours mobiles : la Commission Paritaire Nationale considère que si ces jours n'étaient pas clairement prévus avant 2000, ils doivent être ajoutés aujourd'hui.

Le mot « primes » n'inclut ni les jours mobiles ni l'indemnité d'usage.

N° 11 :

Examen du dossier de saisine présenté par IFOCOP : interprétation des articles 10 et 5.4.3, paragraphe 5, du titre 5 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 08/01/2003)

La question posée à la CPN est de savoir comment se calcule l'indemnité dite d'usage de 6 %.

Au regard des compléments d'information que vous avez transmis à la Commission Paritaire Nationale, la dite commission maintient sa réponse du 17 décembre dernier.

N° 12 :

Examen du dossier de saisine présenté par la FEP CFTD : interprétation des articles 10 et 5.4.3, paragraphe 5, du titre 5 de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation (Commission du 27/06/2003)

Compte tenu de la formulation de l'accord et de l'intention des parties, l'accord sur les salaires du 11 mars 2002 a-t-il un effet rétroactif ?

La Commission Paritaire Nationale considère que la volonté des parties est de considérer que l'accord sur les salaires du 11 mars 2002 est applicable rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2002.

N°13 :

Examen du dossier de saisine présenté par Madame JACQUET : interprétation de la grille des minima conventionnels (Commission du 18/03/2003)

La question posée à la CPN est la suivante :

Sachant que l'organisme est resté à 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois, la salariée demande la signification du (1) de la grille des minima conventionnels.

La réponse de la CPN est la suivante :

Le (1) de la grille des minima conventionnels porte uniquement sur la période allant jusqu'au 31 décembre 2003.

A compter du 1^{er} janvier 2004, la référence au (1) n'est plus valable. En l'espèce, la salariée de catégorie E1 doit, sous réserve qu'elle travaille 39 heures et qu'elle ne bénéficie ni d'une prime de 13^{ème} mois, ni de repos compensateur, percevoir au minimum 2026, 22 euros par mois :

$$169 \text{ h} \times 11,69 = 1975,61 \text{ euros}$$

$$11,69 \times 4,33 \text{ h} = 50,61 \text{ euros}$$

N° 14 :

Dossier de saisine présenté par Alain MANDELMAN (Commission du 25/05/2004)

La question posée à la CPN est de savoir si les dispositions du titre 5 de l'accord du 6 décembre 1999 et notamment l'indemnité dite d'usage s'appliquent aujourd'hui à tous les contrats à durée déterminée ?

La délégation patronale de la CPN considère que pour les organismes qui n'ont pas adapté leur horaire de travail effectif à la réglementation de la durée du travail fixée à 35 h et qui n'ont pas choisi d'appliquer l'accord de branche, l'indemnité d'usage de 6% n'est pas due (décision de la CPN du 25.09.1990). Pour les organismes qui ont adapté leur durée du travail à 35 heures et appliquent l'accord de branche, l'indemnité d'usage n'est pas due au titre du code du travail mais en vertu de l'accord du 6 décembre 1999 de la CCN. Elle ne s'applique qu'aux CDD d'usage conclus postérieurement à l'accord, dans la mesure où ils ne sont pas suivis d'un CDI.

La délégation salariale de la CPN rappelant que l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail s'applique à l'ensemble des organismes de formation depuis le 1^{er} janvier 2003, considère que l'indemnité d'usage de 6 % s'applique à tous les salariés en CDD d'usage.

N° 15 :

Dossier de saisine du 11 mai 2005 présenté par la CFDT(sur l'art. 10.3 et 10.3.1 de l'accord du 6 décembre 1999) (Commission du 08/09/2005)

Dans le cadre d'une formule de formation en semaine intensive (45 heures de cours facturés au client), un déjeuner passé en présence des stagiaires, imposé par la Direction et ayant pour but de permettre au stagiaire de pratiquer non-stop afin de mieux maîtriser ce qui lui a été enseigné, impliquant un transfert de connaissance (...) ainsi que des corrections de la part des formateurs, doit-il être décompté comme AF ou comme AC ?

La CPN décide unanimement que le temps de déjeuner passé avec le stagiaire, dans le cadre de directives contractuelles, est du temps de travail effectif dans sa totalité (par exemple, une heure et demie de déjeuner doit être rémunérée une heure et demie).

La CPN rappelle que, pour que le temps de travail du formateur soit assimilé à du FFP ou de l'AF, il faut qu'il y ait transfert de connaissance au sens de l'article 10 de la CCNOF.

Si la preuve n'est pas apportée qu'il y a transfert pédagogique de connaissance, le temps de travail doit être décompté en PRAA ou AC.

Pour les formateurs D et E à temps partiel mensualisé (130h/ mois par exemple), un employeur peut-il exiger d'eux qu'ils effectuent jusqu'à 35 heures de travail total et/ou jusqu'à 28 H d'AF sur une semaine sans leur payer d'heures complémentaires ? Peut-il exiger d'un tel formateur qu'il fasse 1120 heures ou plus d'AF dans l'année ? Si oui, comment le formateur peut-il être rémunéré ?

Dans cette optique, la CPN considère que, nonobstant la réalisation d'heures complémentaires, soit un formateur D ou E à temps partiel mensualisé à raison de 130H/mois, soit 30 heures de travail hebdomadaire : un tel contrat ne peut pas permettre à l'employeur d'exiger 35 heures de travail sur une semaine puisqu'un salarié à temps partiel mensualisé ne peut être amené à effectuer un volume horaire égal ou supérieur au volume horaire d'un salarié à temps plein, par référence à la durée collective légale ou conventionnelle applicable.

Si un contrat prévoit une durée du travail hebdomadaire de 30 heures, soit 130 mensuelles, hors heures complémentaires, cette durée du travail doit être constante. Elle induit (en arrondis) : 960 heures d'AF et 380 heures de PR sur l'année de référence (en application de l'accord du 6/12/1999).

Dans la mesure où l'employeur respecte ces seuils, il est libre de faire varier le nombre d'heures d'AF d'un jour sur l'autre et d'une semaine sur l'autre dans le respect des plafonds fixés par l'article 10.3.1 modifié par l'accord du 6 décembre 1999.

Quelles que soient la méthodologie et l'organisation mises en place dans l'organisme, en l'absence d'accord d'entreprise et de dérogation accordée par la CPN de la CCNOF permettant de déroger aux règles de ventilation conventionnelle du temps de travail des formateurs, les dispositions de l'article 10.3 doivent s'appliquer.

Observations et commentaires des délégations

Pour la délégation patronale, le calcul et les ratios évoqués dans la réponse n° 2 concerne les organismes qui ont adapté leurs horaires de travail effectif à la réglementation sur la durée légale du temps de travail.

Pour les autres organismes, les calculs seraient différents en application de l'article 10.3 ancien (FFP/PRAA : ratio 70/30).

Pour la délégation salariale, cette distinction n'a pas lieu d'être.

Dans le cas où un organisme de formation a mis en place une méthodologie et une organisation de travail qui réduisent de manière importante la qualité nécessaire de préparation et de recherche réellement effectuée par les formateurs D et E, confirmé par une clause d'absence de préparation dans les contrats de travail, l'employeur peut-il se contenter de ne rémunérer que les heures d'AF et d'AC ? Si oui, le calcul des heures maximum d'AF à effectuer décrit à l'article 10.3.2 est-il toujours applicable aussi bien aux temps pleins qu'aux temps partiels ?

La CPN rappelle que le contrat de travail ne peut pas faire échec aux obligations conventionnelles étendues.

N° 16 :

**Dossier CHAZELLE-BONNEAU, présentée par Sophie SIMONPOLI
(Commission du 06/12/2005) - Régime du CDD d'usage**

La question est de déterminer si un employeur peut, à trois reprises, et consécutivement, imposer trois CDD ?

La CPN décide que l'article 5-4-3 de l'accord du 6/12/1999 précise sans ambiguïté que le CDD d'usages, « du fait de leur répétition ne peuvent avoir ni pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

La question est liée aux conditions de versement de la prime de précarité.

La CPN rappelle qu'en application de l'article 5.4.3 de cet accord, et à l'issue du CDD, 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 ne s'est pas poursuivi par un CDI.

La question a trait à la possibilité, pour l'entreprise, et compte tenu du calcul global du salaire, de ne pas faire apparaître le montant exact de CP ni le montant de l'indemnité d'usage.

La CPN observe qu'au contrat, l'employeur a prévu le paiement de toutes les indemnités conventionnelles et légales (AF, PR, jours mobiles, indemnité dite d'usage, congés payés,...). Cependant, les libellés des fiches de paie ne permettent pas à la CPN de s'en assurer qu'il s'en acquitte.

Les dispositions contractuelles prévoient un calcul global du salaire. Ainsi, aucun jour férié de payé, même s'il s'agit d'une journée théorique de formation : par exemple le 11/11/2004 était un jeudi, jour de formation pour moi, aucune indemnité.

La CPN ne peut que regretter l'absence de lisibilité des bulletins de salaires qui permettraient de s'assurer que les engagements figurant « en gras » dans le contrat de travail sont respectés.

N° 17 :

**Dossier présenté par la CFDT (Commission du 31 mai 2006 –
demande d'interprétation de l'accord du 6 décembre 1999)**

Question 1 : l'accord sur les 35 h du 6 décembre 1999 s'applique-t-il aux salariés à temps partiel, et plus particulièrement aux formateurs D et E ? Dans l'exemple cité, les formateurs D et E auraient-ils dû bénéficier de droits particuliers lors de ce passage aux 35 h, et si tel est le cas, lesquels ? Quel impact cela aurait-il eu sur les seuils et les proportions de temps d'AF, de PR et d'AC à effectuer ?

Réponse de la CPN :

Oui, l'accord du 6 décembre 1999 est applicable aux salariés temps partiel dans la mesure où il ne s'agit pas de dispositions conventionnelles relatives à l'ARTT. Les seuils prévus par l'accord du 6 décembre 1999 (ventilation) sont donc applicables aux salariés à temps partiel.

Question 2 : un formateur à temps partiel a-t-il droit à des jours de RTT et si oui, quelle en est l'incidence sur les taux et les seuils d'AF, de PR et d'AC ?

Réponse de la CPN :

Non (cf. question 1).

Question 3 : existe-t-il pour un formateur D ou E une limite maximale annuelle d'heures complémentaires à effectuer et ce, tant en heures globales (AF+PR+AC) qu'en heures d'AF ? A titre d'exemple, un formateur D ou E à 30 heures hebdomadaires devant effectuer un maximum de 1250 h et 960 h d'AF par an, peut-il effectivement travailler 1520 h (1250 h + 10 % + 145 h) et/ou 1094 h d'AF (150 h x 0.72, donc 960 h + 10 % + 38 h) et si tel est le cas, comment doit se calculer la rémunération au-delà des 10 % d'heures complémentaires autorisées pour le temps de travail global comme pour les heures d'AF dépassant les seuils autorisés ?

Réponse de la CPN :

La limite des heures complémentaires est fixée à 10 %. Au-delà de 10 %, cela nécessite un avenant au contrat de travail modifiant la durée du travail. Le nombre d'heures obtenues (incluant les heures complémentaires) est ventilé selon le ratio 72/28 après déduction des heures d'AC.

Question 4 : la possibilité de demander à un formateur à temps partiel d'effectuer 10 % d'heures complémentaires peut-elle se limiter à lui demander d'effectuer que de l'AF en plus ? En d'autres termes, pour un formateur D ou E à 30 heures hebdomadaires, est-il possible de lui demander exclusivement d'effectuer 3 h d'AF en plus au titre des 10 % d'heures complémentaires ?

Réponse de la CPN :

Non (cf. question 3).

N° 18 :

Dossier 6405 - saisine d'INFOLANGUES (Commission du 11/06/2007- demande d'interprétation de l'article 6 de la CCNOF et de l'accord du 6 décembre 1999)

Demande d'interprétation de la CCNOF sur le ratio à appliquer aux formateurs en contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII).

Les membres de la CPN conviennent à l'unanimité, à l'exception de Force Ouvrière qui s'est abstenue, que :

« La CPN fait le constat que le texte conventionnel ouvre effectivement la possibilité aux organismes de formation qui adaptent leurs horaires de travail effectif à la réglementation de la durée légale du travail fixée à 35 heures de décompter le temps de travail des formateurs D et E en contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII) en appliquant un ratio de 28/72, après déduction des activités connexes (AC).

Mais notamment dans le cadre des organismes de formation où il est fait constat d'un volume restreint d'activités connexes, les formateurs D et E en CDII peuvent voir leur temps de travail décompté en FFP / PRAA, et ce avec un ratio de 70/30.

Par conséquent, dans le cadre d'Infolangues, le ratio à appliquer aux formateurs en CDII est bien de 28/72 après déduction des AC ».

N°19 :

Dossier 6661 - saisine de Corinne BERTRAND - SYNAFOR CFTD (Commission du 14/04/2010 et du 12/06/2010)

1. Dans un organisme de formation,

- Les activités linguistiques (FLE, post alpha, rédactions de courriers)

- Les activités MOB (présentation de métier, apprendre à faire des rapports de stages. Enseignement du fonctionnement des institutions, simulations d'entretien, enseignement des règles et lois encadrant un métier ou un secteur donné)

- Les activités de pré qualification (mise à niveau pour l'entrée au cap)

Peuvent-ils être considérés comme de l'AC. Si oui, sous quelles conditions ?

2. Dans le cas de Mme Bertrand, l'employeur est-il fondé à qualifier la majorité des tâches de Mme Bertrand comme relevant principalement d'Activités Connexes dans la mesure où la majorité des activités constatées correspondent à un transfert de connaissances et nécessitent un temps de préparation ? Le nombre d'heures effectué à ces tâches ne doit-il pas respecter le ratio 72/28 cité à l'article 10.3 ? Dans le cas contraire, pour quelle(s) raison(s) ?

3. L'employeur peut-il exiger d'un formateur d'effectuer de la PR sur un site où aucun document ni matériel pédagogique permettant de préparer les Actes de Formation n'est mis à la disposition du formateur ? Le formateur a-t-il le droit de refuser d'effectuer ces heures dans ces conditions et d'exiger que lui soit fourni le minimum de matériel nécessaire pour faire sa préparation ?

Les réponses de la CPN sont les suivantes :

En l'état des éléments fournis, les parties ne sont pas en mesure de s'entendre pour répondre à la question posée.

Réponse 1 :

Les activités (FLE, MOB...) peuvent être rattachées à l'AC lorsque ces activités ne comportent pas une part dominante de transfert de connaissance : il n'y a pas transmission des savoirs lorsque l'on est dans l'application de connaissances ou de savoirs.

Réponse 2/3 :

Au vu des éléments (FAP du 26 février au 29 février) à la disposition de la CPN et fournis par Madame BERTRAND, la CPN demande au représentant de l'AFEC de produire les éléments complémentaires permettant d'apprécier la nature et la qualification des missions réalisées par Madame BERTRAND.