

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

■ *Journal officiel* du 28 août 2008

**Arrêté du 21 août 2008 portant extension de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat**

NOR : MTST0820395A

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 (anciennement article L. 133-8, alinéas 1 et 3) ;

Vu la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> mars 2008 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 1<sup>er</sup> juillet 2008,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007, les dispositions de ladite convention collective nationale.

Les termes : « droit individuel à la formation (DIF) lorsqu'il est effectué pendant le temps de travail » du sixième point de l'article 3.4 sont exclus comme étant contraires aux dispositions des articles L. 6323-13 (ancienne-

ment article L. 933-4) et L. 6321-2 (anciennement article L. 932-1) du code du travail qui prévoient que les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié car cela constitue un temps de travail effectif.

L'article 3.9.2 est exclu comme étant contraire aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article R. 1234-2 du code du travail issu du décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail qui prévoient qu'à partir de dix ans d'ancienneté l'indemnité de licenciement minimum s'élève à 1/5 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le troisième alinéa de l'article 3.11.3 est exclu comme étant contraire à l'article 6 de la convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, à l'article 8 du règlement CE n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et à l'article L. 1132-1 (anciennement article L. 122-45) du code du travail.

Les termes : « ou selon des calendriers individualisés » mentionnés à l'article 4.2.1 *b* (1<sup>o</sup>) sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail (anciennement article L. 212-8, alinéa 9).

L'article 4.2.2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail (anciennement article L. 212-4-6, alinéas 1 à 10).

L'article 4.3.1 *e* est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail (anciennement article L. 212-8, alinéa 9).

L'article 4.3.2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail (anciennement article L. 212-4-6, alinéas 1 à 10).

Les termes : « ou selon des calendriers individualisés » de l'article 4.3.5 *a* (1<sup>o</sup>) sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-12 (anciennement article L. 212-8, alinéa 9) du code du travail.

Les termes : « ou selon des calendriers individualisés qui seront transmis par écrit à chaque enseignant concerné, » mentionnés à l'alinéa 1 de l'article 4.4.2 *c* sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-12 (anciennement article L. 212-8, alinéa 9) du code du travail.

L'article 4.4.3 *b* est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail (anciennement article L. 212-4-6, alinéas 1 à 10).

Le troisième paragraphe du *d* de l'article 4.5.1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions issues de la jurisprudence Dellas (CE, 28 avril 2006) et aux dispositions de l'article L. 3122-34 du code du travail (anciennement article L. 213-3, alinéas 1 et 2).

L'article 7.3 est exclu de l'extension comme étant contraire au principe « à travail égal, salaire égal » prévu aux articles L. 2261-22 (4<sup>o</sup>) (anciennement article L. 133-5) et L. 2271-1 (8<sup>o</sup>) (anciennement article L. 136-2) du

code du travail et reconnu par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29/10/1996, société Delzongle c/Ponsolle et Cass. soc. 15/05/07, arrêt n° 05-42894).

Le premier point de l'article 2.1.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-3 (anciennement article L. 418-8, alinéas 1 à 3) du code du travail qui prévoient que l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distinct de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, qu'un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage et que les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Le deuxième point de l'article 2.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2315-3 (anciennement article L. 424-1, alinéa 2) et L. 2325-7 (anciennement article L. 434-1, alinéa 3) du code du travail qui prévoient que le temps nécessaire à l'exercice des fonctions de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. La prise en charge des heures de délégation obéit en effet au principe suivant lequel le représentant du personnel ne doit pas subir de baisse de rémunération du fait de l'exercice de son mandat.

Le quatrième point de l'article 2.2.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2323-86 (anciennement article L. 432-9) du code du travail, aux termes duquel le montant de la contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ne doit pas être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, et que le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence ainsi définie.

Le cinquième point de l'article 2.2.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2325-6 (anciennement article L. 434-1) du code du travail aux termes duquel la limite de durée que l'employeur est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise à l'exercice de leurs fonctions, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

L'article 3.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1231-1 (anciennement article L. 122-4) du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (notamment Cass. soc. 1<sup>er</sup> février 1995, n° 91-40.794).

L'article 3.2 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 1221-19 du code du travail qui prévoient que le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de deux mois pour les ouvriers et les employés, de trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et de quatre mois pour les cadres et, d'autre part, de l'article 2 (II) de la loi portant modernisation du marché du travail qui prévoient que les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de ladite loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L. 1221-19 du code du travail restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

L'article 3.2.7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail qui prévoient que lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

L'article 3.11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 (anciennement L. 933-1) du code du travail qui prévoient que la période d'absence du salarié pour congé de soutien familial est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Le deuxième alinéa de l'article 4.1.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail (anciennement article L. 222-6) qui prévoient que dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire à l'exclusion du congé compensatoire prévu.

L'article 4.2.1 *c* est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-22 et L. 3122-10 du code du travail (anciennement articles L. 212-5 et L. 212-8, alinéas 3 et 4), telles qu'interprétées par la Cour de cassation dans sa jurisprudence (Cass. soc., 19 avril 2000, n° 98-41.071) où les heures supplémentaires sont celles qui ont été soit imposées au salarié par la nature ou la quantité du travail demandée, soit effectuées à la demande ou au moins avec l'accord implicite de l'employeur.

Le premier tiret de l'article 4.5.1 *b* est étendu sous réserve de l'application des dispositions issues de la jurisprudence Deltas (CE, 28 avril 2006) qui imposent que pour l'appréciation de la qualité de travailleur de nuit telle que prévue à l'article L. 3122-31 du code du travail (anciennement article L. 213-2) le temps de travail des salariés soumis à régime d'équivalence est décompté heure pour heure.

Le premier paragraphe du *d* de l'article 4.5.1 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions issues de la jurisprudence Deltas (CE, 28 avril 2006) selon lesquelles la durée maximale quotidienne de présence de 13 heures s'applique uniquement aux salariés appliquant le régime d'équivalence défini au *c* de l'article 4.5.1 et est appréciée heure pour heure, sur une période quelconque de vingt-quatre heures, les salariés bénéficiant de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de la huitième heure ; d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 3122-34 du code du travail (anciennement article L. 213-3, alinéas 1 et 2), aux termes desquelles cette durée maximale quotidienne de présence ne peut conduire à un dépassement de la durée maximale légale fixée à 8 heures de temps de travail effectif.

Le point *c* de l'article 5.2.3 est étendu sous réserve de l'article L. 1132-1 (anciennement article L. 122-45) tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (notamment : Cass. soc. 14 mars 2007, n° 06-41.723 ; Cass. soc. 6 février 2008, n° 06-44.389).

Le titre 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation quinquennale obligatoire sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

L'article 7.4.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 3171-13 du code du travail (anciennement article D. 212-23) qui prévoient la remise d'un bilan annuel de modulation à la fin de la période de modulation. En effet, la période de référence pour la modulation peut être différente de la période 1<sup>er</sup> septembre-31 août ou de la période 1<sup>er</sup> janvier-31 décembre.

Le cinquième alinéa de l'article 9.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-9 (anciennement article L. 982-4) du code du travail.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de la convention collective nationale susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective nationale.

## **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 21 août 2008.

Pour le ministre et par délégation :

*Le directeur général du travail,*

J.-D. COMBEXELLE

*Nota.* – Le texte de la convention collective nationale susvisée sera publié dans la brochure n° 3351, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 8 €.