# AVIS D'INTERPRETATION N°64 CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE HORS-CONTRAT DU 27 NOVEMBRE 2007

# Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation Saisine du 4 mai 2016 - Avis du 29 juin 2016

\*\*\*\*\*\*

Demande du SNEPL-CFTC pour le compte des salariés relevant de la catégorie « personnel administratif » et de la catégorie « personnel d'encadrement pédagogique » de la profession.

## Questions:

L'article 7.1, traite des modalités de vérification des salaires minima annuels bruts.

Pour les enseignants, et seulement pour les enseignants, le cas du paiement avec 13<sup>ème</sup> mois est traité.

Cependant, rien n'est dit pour les autres catégories de salariés de la CCN qui pourraient aussi percevoir un 13<sup>ème</sup> mois.

Les dispositions prévues à l'article 7.1.2 b), pour les enseignants, concernentelles également les salariés administratifs et d'encadrement pédagogique ?

Sinon quelles sont les dispositions prévues pour ces derniers pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum annuel brut correspondant à sa position dans la classification des emplois ?

### Réponse :

1) L'article 7.2 de la Convention collective de l'enseignement privé indépendant (ex Hors contrat) s'attache à définir le salaire effectif des salariés.

Il n'aborde pas la situation des salariés bénéficiant d'un 13ème mois dans le cadre de la problématique du respect du salaire minimum conventionnel annuel.

Cette question est effectivement abordée à l'article 7.1.2 de la CCN où a été précisé en son article b) que « pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum annuel brut correspondant à sa position dans la classification des emplois, il convient de prendre la rémunération effective définie cidessous [art. 7.2], à l'exclusion :

- (...)

- du 13<sup>ème</sup> mois (cette disposition n'entrant en application qu'au terme d'une période de transition de 12 mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective); »

A ce stade de rédaction de la CCN, et à la lecture de l'article 7.1.1 relatif aux « salaires minima du personnel administratif et du personnel d'encadrement pédagogique », il doit en être déduit qu'aucune disposition comparable n'a été prévue.

### En conséquence :

- les dispositions prévues à l'article 7.1.2 b) ne concernent que le personnel enseignant et ne saurait s'appliquer conventionnellement aux autres catégories de salariés ;
- la vérification du respect des minima conventionnels doit s'opérer conformément à la législation du travail et à la jurisprudence à savoir que, sauf dispositions conventionnelles contraires, les primes payées en cours d'année en contrepartie ou à l'occasion du travail, doivent être prises en compte :

dans la détermination du salaire minimum pour le mois où elles ont été effectivement versées.

- ou dans la détermination du salaire minimum annuel si la CCN a prévu cette référence, le treizième mois devant alors être pris en compte dans la détermination du salaire minimum.
- 2) Si des raisons objectives avaient strictement prévu, dans la rédaction initiale de la CMN, le cas de la prise en compte du paiement d'un 13ème mois pour apprécier le respect des minima conventionnels annuels pour la seule catégorie du personnel enseignant, le Collège Employeur constatant un possible recours plus répandu du 13ème mois pour les autres catégories de personnel propose que la CPNN, dans le cadre d'un avenant, se saisisse d'un élargissement comparable du mode d'appréciation du respect des minima conventionnels annuels aux deux autres catégories de salariés, en prévoyant une période de transition de 12 mois après son extension comme cela avait été arrêté pour le personnel enseignant.

Fait à Paris, le 29 juin 2016.

	·
	И
Vice-p'résidente	Président
Commission paritaire nationale	Commission paritaire nationale
d'interprétation et de conciliation	d'interprétation et de conciliation
(collège Salariés)	(collège Employeurs)