AVIS D'INTERPRETATION N°43
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE HORS-CONTRAT DU 27 NOVEMBRE 2007

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation
Saisine du 15 janvier 2013 - Avis du 13 mai 2014

****

Saisine du syndicat SNEPL-CFTC relative au régime des congés payés conventionnels et des jours conventionnels ouvrés.

Question :

Pour la rémunération des congés payés, la loi prévoit de calculer l'indemnité selon la méthode dite « du maintien du salaire » ou la méthode dite « du 1/10 ».

La méthode du maintien du salaire consiste à :
- retirer sur une ligne du bulletin de paie le montant correspondant à l'absence du salarié,
- sur la ligne suivante, rajouter à titre de paiement de l'indemnité une somme identique.

En cas d'emploi de cette méthode, le nombre de jours de congés payés légaux ou conventionnels du salarié n'a pas d'importance.

En revanche, l'emploi de la méthode du 1/10 suppose que le salarié n'ait que des congés légaux soit 30 jours ouvrables (soit approximativement 1/10 des 300 jours ouvrables de l'année).

Or, lorsqu'il y a des congés payés conventionnels, le ratio 1/10 ne peut être retenu puisqu'il reviendrait à rémunérer « sans solde » lesdits congés conventionnels.

Compte tenu, des dispositions de la CCN, quels ratios et taux doivent être retenus à la place de 0,1 pour calculer l'indemnité de congés payés en cas d'emploi de la méthode dite « du 1/10 » ?

Réponse :

1) Rappel des textes conventionnels.

Les dispositions relatives à la durée du travail et par conséquent aux congés payés et autres périodes non travaillées sont définies :
- à l'article 4.2.1 a) de la CCN pour le personnel administratif et de service ;
- à l'article 4.3.1 a) pour le personnel d'éducation devenu personnel d'encadrement pédagogique par l'avenant n°21 du 19 juin 2013, à l'exclusion des assistantes préélémentaires et des surveillants ;
- à l'article 4.4.2 a) de la CCN pour le personnel enseignant ;

auxquelles s'ajoutent les dispositions de l'article 5.1.2 intitulé « Durée des congés payés particulière à chaque catégorie ».

Suite à la saisine portant sur le régime des jours conventionnels ouvrés et de leur gestion au sein de certaines Écoles, il a été convenu d'apporter les éclaircissements suivants et de saisir parallèlement la CPNN afin qu'un avenant vienne mieux garantir les bonnes pratiques à mettre en œuvre.

2) Rappel des dispositions légales en matière de congés payés et de leur portée.

2.1) Aux termes de la loi, selon l'article L. 3141-3 du Code du travail, il est prévu 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables par an.
La règle dite du « 1/10 » a vocation à s'appliquer aux salariés bénéficiant de congés payés déterminés en fonction de la durée légale (puisque 30 jours ouvrables représentent 10 % du nombre de jours ouvrables d'une année laquelle compte approximativement 300 jours ouvrables).

En pratique, en cas de versement d'une indemnité compensatrice de congés payés le montant dû doit donc être calculé sur la base de 10 %. De même, en cas de convention de forfait prévoyant un taux horaire forfaitaire congés payés inclus, celui-ci doit inclure les 10 % pour prendre en compte les congés payés légaux.

L'article L. 3141-22 du Code du travail précise que, lorsque la durée du congé est différente de celle prévue par l'article L. 3141-3 précité, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

2.2) Incidence des 6 jours ouvrables de congés payés supplémentaires prévus par la CCN pour le personnel enseignant.

Notre convention (art. 4.4.2 et 5.1.2 précités) octroie aux enseignants 36 jours ouvrables de congés payés.
En vertu de l'article L. 3141-22, l'octroi de ces 6 jours ouvrables supplémentaires de congés payés a pour effet de remplacer la règle du 1/10 par la règle du 1/8,5, soit un taux de 12 %, au lieu de 10 %.

3) Analyse portant sur les 5 jours conventionnels mobiles ouvrés (prévus aux articles 4.2.1, 4.3.1 et 4.4.2 de la CCN).

3.1) Les 5 « jours ouvrés mobiles » ne suivent pas le régime des congés payés puisqu'ils ne sont pas « stockables » mais immédiatement consommés au fur et à mesure de leur survenance.

Les 5 « jours ouvrés mobiles » suivent un régime comparable à celui des jours fériés, à la différence près qu'ils ne sont pas prédéterminés par le calendrier et peuvent être fixés à des dates différentes d'une année sur l'autre.

3.2) Interprétation à donner à l'article 5.1 « Congés payés » de la CCN.

La Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) considère, à l'éclairage des précisions apportées ci-dessus, que certains éléments

de la rédaction de l'article 5.1 de la CCN peuvent prêter à une certaine ambiguïté.
Ainsi figurent sous ce même article - qui avait pour vocation initiale de synthétiser les périodes non travaillées - les congés payés proprement dits (5 ou 6 semaines selon les différentes catégories de personnel) et les 5 jours de congés conventionnels ouvrés.
De même, à côté de formules très explicites (« *5 semaines de congés payés plus 5 jours ouvrés* » ou « *semaines de congés payés plus 5 jours ouvrés* »), on trouve la phrase (§ 5 du 5.1.2) « ... *les droits à congés payés et à repos sont calculés au prorata des droits annuels du salariés travaillant toute l'année.* ». Or ces « droits au repos » ne peuvent pas être assimilés ici aux 5 jours de congés ouvrés conventionnels.
Une proposition sera adressée en ce sens auprès de la CPNN.

3.3) Pour un enseignant, si un jour mobile tombe un jour où celui-ci doit normalement venir faire cours, il percevra sa rémunération habituelle sans perte de rémunération du fait de la suppression de ses cours. Mais si, pour des questions d'organisation pédagogique, l'employeur décide de reporter sur un autre jour les cours qui ont été supprimés en raison du jour mobile, les heures de cours réalisées du fait de ce report devront être payées en sus de la rémunération habituelle (c'est-à-dire en heures supplémentaires ou complémentaires selon les cas).

3.4) S'agissant des enseignants payés sur la base de « l'heure effective » de cours, cas par exemple de certains enseignants faisant très peu d'heures de cours ou ayant des cours répartis sur une fraction de l'année scolaire, le taux de base de l'heure - qui dans cette hypothèse inclut le face à face pédagogique et les activités induites associées - doit être majoré de 12 % au titre des congés payés.

3.5) En cas de rupture de contrat ou de fin de contrat, à la différence des jours de congés payés, aucune indemnité compensatrice n'est due à ce titre puisque, par hypothèse, le salarié ne bénéficie pas de droits qu'il aurait acquis et non encore consommés. L'indemnité compensatrice de congés payés est donc inchangée et reste fixée à 12 % pour les enseignants.

4) Gestion des 5 jours conventionnels mobiles ouvrés.

La fixation des jours mobiles répond à des règles différentes de celles des congés payés pour lesquels il existe un encadrement légal et conventionnel strict.
La concertation avec les représentants du personnel de l'entreprise pour fixer ces jours, comme le prévoit explicitement le 1er alinéa du paragraphe a) de l'art. 4.4.2. de la CCN, est de nature à garantir les droits des salariés.

Cependant, pour la fixation des 5 jours mobiles, la Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) considère que ceux-ci ne doivent pas être positionnés de manière tendancieuse : fixation sur un week-end, fixation au cas par cas, fixation individuelle postérieure à l'établissement des plannings, etc.
Une proposition sera adressée en ce sens auprès de la CPNN.

Fait à Paris, le 13 mai 2014

Vice-présidente Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (collège Salariés)	Président Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (collège Employeurs)