DocuSign Envelope ID: 313E1774-D5E0-4EA3-BAD0-9377D5BB4B49

AVIS D'INTERPRETATION N°90
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE INDEPENDANT
IDCC 2691

Commission paritaire permanente
de négociation, d'interprétation et de conciliation – CPPNIC -

Saisine du 10 novembre 2020 - Avis du 22 juin 2021

****

De CGT

Article faisant l'objet de la demande : Article 9.5 CCN

Le plan de formation de l'entreprise distingue 3 catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail. Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail. Suivies pendant le temps de travail, ces formations donnent lieu au versement du salaire habituel.
2. Les actions de formations liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi. Elles permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou de lui apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi, lorsque celui-ci évolue. Ces actions se déroulent également pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Cependant, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord du salarié, l'horaire habituel peut être dépassé. Les heures correspondant à ce dépassement sont limitées à 50 heures par an et par salarié (4 % du temps de travail des cadres dont la durée du travail est établie par une convention de forfait en jours). Elles sont rémunérées à 100 % du salaire.

Contexte :

Le personnel enseignant est de plus en plus contraint à suivre des formations, soit en présentiel soit en distanciel sous forme de tutoriel (vidéo), webinar, ou visioconférence, avec ou sans formateur. Les thèmes ont souvent un rapport avec les nouvelles technologies, notamment l'utilisation des plateformes et des outils numériques. Etant donné que l'enseignement à distance se répand de plus en plus, ces formations entrent dans les dispositions des alinéa 1° et 2° de l'Article 9.5, l'adaptation et l'évolution du poste de travail.

Il est demandé à la CPPNIC son interprétation sur les questions suivantes :

DS HD

DS PB DS SS DS DL DS CG

DocuSign Envelope ID: 313E1774-D5E0-4EA3-BAD0-9377D5BB4B49

Question :

1° Dans le cadre d'une formation visant à assurer le maintien ou l'évolution de l'emploi, sans qu'elle soit initialement prévue par le contrat de travail, et que le salarié a donné son accord pour la suivre, le temps de formation donne-t-il lieu à une rémunération ?

2° L'article 9.5 indique que ces heures doivent être rémunérées à 100% du salaire, cela veut-il dire au taux moyen horaire du salarié (salaire brut annuel divisé par le nombre d'heures de travail) ?

3° Dans le cas où ces heures de formation ne feraient l'objet d'aucun avenant au contrat de travail, ces heures devraient-elles être majorées conformément aux dispositions conventionnelles ?

Réponse :

1° Dès lors que les actions de formation correspondent à l'obligation de l'employeur de maintenir l'adaptation du salarié au poste de travail et sa capacité à occuper un emploi, qu'elles ont été proposées au salarié et acceptées par ce dernier et qu'elles ont été réalisées au-delà de la durée contractuelle du temps de travail, celles-ci constituent du temps de travail effectif donnant lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de 50 heures tel que prévu à l'article 9.5 de la convention collective.

2° La rémunération à verser est calculée sur la base du taux horaire moyen (salaire brut annuel, ou correspondant à la durée du contrat si celle-ci est inférieure à un an, divisé par le nombre d'heures de travail).

3° la majoration conventionnelle ne s'applique qu'au-delà de la 50ème heure conformément à l'article L.932-1. II du Code du travail :
« *II. - Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du présent code et à l'article L. 713-11 du code rural ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du présent code et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.* »

DS HD

DS PB DS SS DS DL DS CG

DocuSign Envelope ID: 313E1774-D5E0-4EA3-BAD0-9377D5BB4B49

Fait à Paris, en 7 exemplaires, le 22 juin 2021

ORGANISATION D'EMPLOYEURS	**ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DES SALARIÉS**
La F.N.E.P. (Fédération nationale de L'enseignement privé) représentée par DocuSigned by: Pierre BOUVIER 0AF1F555B2F94AC...	**Le S.N.E.P.L.-C.F.T.C. (Syndicat national de l'enseignement privé laïque - CFTC) représenté par** DocuSigned by: Hélène DESLIEE 2A7265A2E4D04DA...
	Le S.N.P.E.F.P.- C.G.T. (Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés - CGT) représenté par DocuSigned by: Catherine Gilabert 9D0F635486004DC...
	La F.E.P. - C.F.D.T. (Fédération de la formation et l'enseignement privés - CFDT) représentée par DocuSigned by: Mr LEON Diego 63F5775F9C5749C...
	Le SYNEP / CFE-CGC (Syndicat national de l'enseignement privé - CFE-CGC) représenté par DocuSigned by: sébastien serais DCC5E38DB5FA4F9...