

Convention collective de l'Enseignement Privé Non Lucratif (CC EPNL / IDCC 3218)

Accord n°2018-4 du 6 juillet 2018 portant sur la méthode adoptée en vue de la détermination de stipulations communes aux salariés relevant de la branche EPNL

Préambule

En cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, l'article L. 2261-33 du code du travail donne 5 ans aux partenaires sociaux pour déterminer des stipulations conventionnelles communes aux salariés placés dans des situations équivalentes.

S'agissant de la Convention collective de l'Enseignement Privé Non Lucratif (CC EPNL), le terme de cette période est fixé au 12 avril 2022.

Les organisations représentatives de la Branche de l'Enseignement Privé Non Lucratif EPNL (EPNL) ont souhaité établir un calendrier ambitieux pour définir, dans le cadre de la structuration de branche (regroupant 9 conventions collectives d'origine) un corpus commun de normes applicables aux établissements et salariés relevant de la convention collective EPNL (IDCC 3218) au regard des stipulations existantes.

Outre la question de la détermination de stipulations communes aux salariés relevant de la branche EPNL, les partenaires sociaux de la Branche EPNL engagent en application de l'article L. 2241-1 du code du travail des négociations sur l'ensemble des thématiques définies à l'article 1.

L'article L. 2241-2 du code du travail dispose de surcroît que « *Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel. Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.* »

L'article L. 2241-4, précise que les « *organisations liées par une convention de branche (...) peuvent engager (...) une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche (...).* ».

Lors de la négociation annuelle obligatoire les organisations représentatives se sont accordées sur l'ouverture de négociation :

- sur la question de « la nature des contrats » (contrats à durée déterminée et de chantier) prévue à l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- sur la question de « l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; » prévue aux articles L. 2253-2 et L. 2241-1 du code du travail ;
- sur la question de « la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 » prévue à l'article L. 2253-2 du code du travail.

Les organisations représentatives dans la Branche EPNL ont décidé d'articuler par le présent accord les dispositions de l'article L. 2222-3 et L. 2241-1 du code du travail et de mener de front les questions de la détermination des stipulations communes, les négociations récurrentes obligatoires et les négociations relatives aux dispositions du « bloc 1 » (C. trav., art. L. 2253-1) et du « bloc 2 » (C. trav., art. L. 2253-2).

A l'ouverture des négociations, les organisations représentatives examineront les thématiques nécessitant une approche particulière en fonction de critères définis (métiers, spécificités d'emploi etc.) et une approche générale.

Les organisations représentatives sur le champ de la CC EPNL déterminent par le présent accord une méthode et un calendrier afin :

- d'offrir aux salariés des garanties communes ;
- de respecter les dispositions de l'ensemble de ces textes ;
- mais aussi de mettre à disposition des entreprises un corps de normes de qualité et adapté immédiatement applicable.

Elles se donnent jusqu'au 30 avril 2021 pour que l'ensemble des problématiques fasse l'objet d'une négociation.

Article 1^{er} Thématiques de négociation

Les organisations représentatives décident d'organiser la négociation sur la détermination des dispositions communes aux salariés relevant de la convention collective en s'appuyant sur les négociations obligatoires récurrentes listées à l'article L. 2241-1 du code du travail :

1. les salaires ;
2. les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
3. les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
4. les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
5. les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
6. l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
7. l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Elles s'appuient également sur les dispositions de l'article L. 2253-1 et L. 2253-2 du Code du travail déterminant 13 + 4 thématiques relevant du champ d'intervention réservé ou prioritaire de la Branche.

Les organisations représentatives dans la Branche décident de s'emparer de l'ensemble de ces thématiques.

Ainsi, aucune disposition d'accord d'entreprise sur ces thématiques ne saurait y déroger :

L. 2253-1

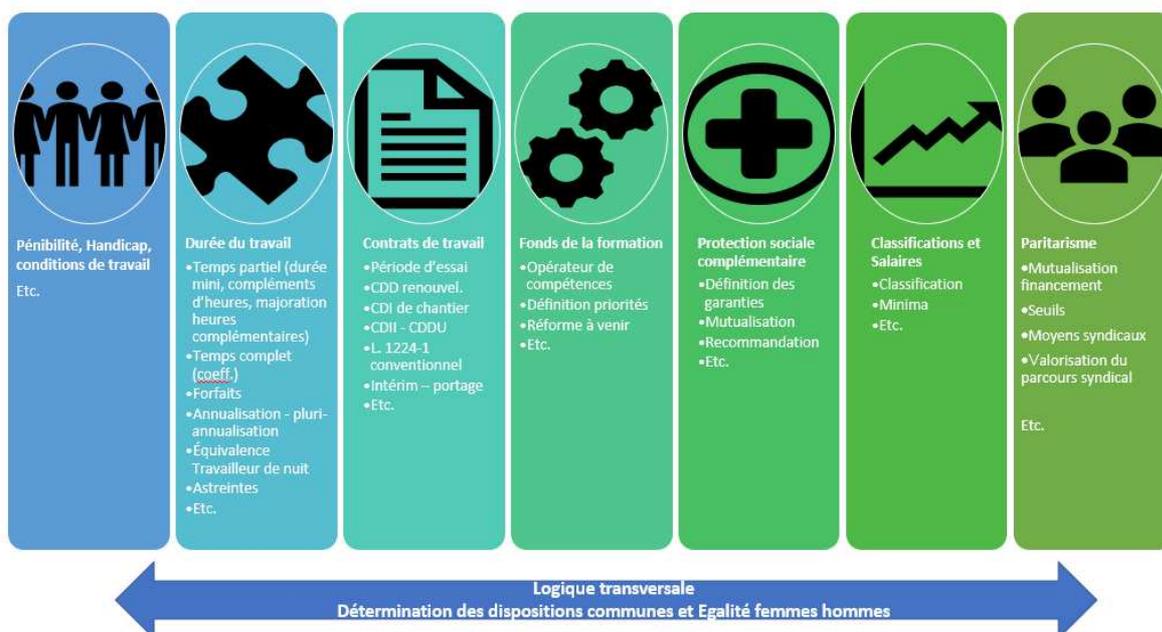
1. Les salaires minima hiérarchiques ;
2. Les classifications ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
6. Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1^o de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
7. Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
8. Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
12. Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
13. La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

L. 2253-2

1. La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
3. L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
4. Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'examen de ces thématiques fait apparaître 7 blocs de négociation incontournables et deux dynamiques transversales :



Article 2 : Calendrier

Les 7 blocs de négociation sont abordés dans le calendrier ci-dessous :

Blocs de négociation	Période d'examen envisagée
Conditions de travail, hygiène sécurité, accord pénibilité (travail de nuit) Handicap	2 ^{ème} semestre 2018
Embauche, nature du contrat dont « contrats courts », période d'essai	
Temps partiel	
Temps de travail	1 ^{er} semestre 2019
Formation professionnelle continue et l'apprentissage – GPEC	
Rupture du contrat de travail	2 ^{ème} semestre 2019
Maintien de salaire maladie, repos, absences	
Protection sociale complémentaire	
Classifications dont détermination des catégories professionnelles et salaires minima	
Paritarisme	

Le premier quadrimestre 2021 sera consacré à l'harmonisation rédactionnelle des dispositions conventionnelles.

Les organisations représentatives souhaitent l'application pleine et entière de ces dispositifs le **1^{er} septembre 2021**.

Une négociation sur la désignation du futur opérateur de compétences (anciens OPCA) devra avoir lieu avant fin octobre 2018.

Une négociation sur les PEI et PERCOI pourrait se dérouler au cours du 2^{ème} semestre 2020.

Ce calendrier pourra être révisé au regard de modifications législatives, réglementaires ou faisant suite à une négociation interprofessionnelle.

Article 3 : Détermination de dispositions conventionnelles

Les dispositions communes et spécifiques s'appliquent à compter de la date prévue par les parties (cf. annexe).

Article 4 : Fonctionnement du paritarisme, instances paritaires

Les négociations se déroulent en CPPNI EPNL.

La CPPNI EPNL se donne les moyens pour une négociation efficace (expertise, constitution de groupes de travail et sollicitation de commissions thématiques – CPN EEP Santé et CPN EEP prévoyance, etc.).

A partir du calendrier déterminé à l'article 2, la CPPNI EPNL fixe, par délibération, un agenda annuel précis d'instruction, de préparation et de négociation.

Elles s'accordent également sur le recours à une expertise extérieure et les modalités de financement de cette expertise.

Pour chacun des thèmes étudiés, l'analyse préalable de l'existant et notamment des avantages et garanties conventionnels de chacune des sections doit être réalisée et partagée en CPPNI EPNL.

Au terme de la période d'examen,

- en cas d'accord, les organisations représentatives manifestent la volonté paritaire selon les modalités décrites en annexe ;
- dans le cas contraire, les organisations représentatives dressent un procès-verbal de désaccord annexé au PV de la réunion de CPPNI EPNL.

En tout état de cause, l'échec de la négociation sur une thématique ne saurait ralentir ou interdire l'examen des autres thématiques prévues dans le présent accord.

La liste des thématiques visées à l'article 2 constitue des priorités, elle n'est pas exhaustive. Si elle venait à être modifiée, le présent accord serait révisé en ce sens.

Article 5 : Nature de l'accord

Le présent accord de méthode est à durée déterminée.

Son terme est fixé au 30 avril 2021.

Article 6 : Modalités de dépôt

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord de méthode. En outre, la grande majorité des entreprises de la Branche compte moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 6 juillet 2018

Collège des employeurs	Collège des salariés
CEPNL	FEP CFDT
	FD CFTC E&F
	SPELC

Annexe

Thématique		Détail des thématiques	Support de la volonté paritaire	Date d'application
Conditions de travail, hygiène sécurité, accord pénibilité (travail de nuit) Handicap		Handicap	Accord autonome	Immédiate
		Pénibilité	Accord autonome	
		Travaux dangereux (primes)	Texte à insérer dans la convention collective	Date définie dans l'avenant*
Temps partiel et temps de travail		Temps partiel	Accord autonome	Immédiate
		Temps de travail	Texte à insérer dans la convention collective	Date définie dans l'avenant*
Dispositions concernant les contrats de travail	Embauche, nature du contrat, période d'essai	Nature du contrat et notamment « contrats courts » et contrats de chantier	Accord autonome	Immédiate
		Embauche (mentions obligatoires etc.)	Texte à insérer dans la convention collective	
		Période d'essai		
	Rupture			
	Maintien de salaire maladie, repos, absences			
Formation professionnelle continue et l'apprentissage – GPEC			Accord autonome	Immédiate
Protection sociale complémentaire			Accord autonome	Immédiate
Classifications et salaires minima			Texte à insérer dans la convention collective	Date définie dans l'avenant*
Paritarisme			Accord autonome	Immédiate

* Les parties conviennent qu'un délai de mise en application de 4 mois est nécessaire à l'issue de la signature d'un accord de révision. Le premier septembre est généralement la date d'application qui facilite la mise en œuvre des nouveaux textes conventionnels. Selon la thématique, les parties peuvent décider d'une date d'effet différente de l'avenant.