Avenant n°2020-03 du 13 octobre 2020 portant sur l'architecture de la CC EPNL et l'insertion de stipulations communes après fusion

Préambule

Conformément aux dispositions de l'accord n°2018-4 du 6 juillet 2018 révisé par accord du 13 octobre 2020, les travaux de détermination de stipulations communes aux salariés relevant de la branche EPNL ont commencé en août 2018 et devraient se poursuivre jusqu'à fin 2021.

Les organisations représentatives ont entamé les travaux par :

- un contrat d'action signé avec l'Agefiph le 2 septembre 2019 en lien avec la mission handicap d'OPCALIA (AKTO). Une étude sectorielle a été menée permettant d'éclairer les partenaires sociaux en vue de la mise en œuvre d'un plan d'action sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et le cas échéant la négociation d'un accord ;
- une négociation sur la pénibilité et les conditions de travail qui donne lieu à une mobilisation d'établissements ressortissants, des salariés et des élus du personnel dans le cadre d'une étude lourde confiée à un cabinet spécialisé et qui devrait aboutir à la création d'outils opérationnels de prévention ;
- une négociation sur le temps partiel qui a abouti à la signature d'un accord autonome (Accord n°2019-01 du 11 février 2019 relatif à l'organisation du temps partiel dans la branche EPNL) ;
- une négociation sur les contrats courts, formules contractuelles et règles d'embauche applicables dans la Branche constituant le chapitre 3 de la convention collective EPNL.

Extraits de l'article 2 de l'accord du 13 octobre 2020 (Accord n°2020-1 du 13 octobre 2020 révisant l'accord du 6 juillet 2018 portant sur la méthode adoptée en vue de la détermination de stipulations communes aux salariés relevant de la branche EPNL : Les organisations signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'étendre la Convention collective EPNL.

Elles décident de proposer une structure à la convention collective accédant ainsi à la demande de la Direction générale du travail en vue de l'extension du corpus conventionnel.

Les organisations représentatives dans la Branche ont ainsi déterminé une architecture à la convention collective unifiée au sens de l'article L. 2261-33 du code du travail et ont décidé d'insérer les dispositions relatives aux classifications et rémunérations minimales des conventions collectives regroupées au sein de la CC EPNL ainsi que le texte de l'accord temps partiel du 18 février 2019 dans une annexe faisant partie intégrante de la convention collective.

(…)

Pour éviter de surcharger le texte de la CC EPNL, lorsqu'elles l'estimeront nécessaire ou opportun, les organisations signataires pourront décider de renvoyer à l'application d'accords thématiques autonomes. Cette option pourra être choisie notamment s'agissant des accords Interbranches.

Les organisations signataires souhaitent par là même rendre plus intelligible, lisible et accessible la règle de droit.

Chapitre 1er : La branche et son cadre paritaire
Section 1 : Champ d'application
Section 2 : Fonctionnement du paritarisme
Section 3 : Droit syndical (DS, RSS…)
Section 4 : Relations collectives d'entreprise (CSE, communauté de travail …)
Chapitre 2 : Responsabilité sociale
Section 1 : Égalité professionnelle et non-discrimination
Section 2 : Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
Section 3 : Prévention de la pénibilité et des risques professionnels
Section 4 : Conditions de travail et droit au travail des personnes en situation de handicap
Section 5 : Accompagnement des difficultés des salariés (fonds sociaux)
Chapitre 3 : Embauche et formules contractuelles
Section 1 : Embauche ;
Section 2 : Contrats à durée indéterminée
Section 3 : Contrats à durée déterminée
Chapitre 4 : Classifications et rémunérations minimales
Section 1 : Dispositions communes et spécifiques
Section 2 : Définition des catégories professionnelles
Section 3 : Architecture des salaires minima hiérarchiques
Section 4 : Avantages conventionnels
Chapitre 5 : Durée et organisation du temps de travail, congés, absences
Section 1 : Congés payés
Section 2 : Durée et aménagement du temps du travail
Section 3 : Travail à temps partiel
Section 4 : Travail de nuit et durée équivalente de travail
Section 5 : Autorisations d'absence pour motif personnel ou familial et autres congés
Chapitre 6 : Gestion des emplois et des compétences
Section 1 : Démarche compétences
Section 2 : Formation professionnelle et gestion des fonds mutualisés
Chapitre 7 : Maintien de salaire et protection sociale complémentaire
Section 1 : En cas d'absences pour maladie, maternité, accident du travail et maladie professionnelle
Section 2 : Régimes de prévoyance
Section 3 : Régime de frais de santé
Section 4 : Retraite complémentaire
Chapitre 8 : Rémunérations complémentaires
Section 1 : Intéressement
Section 2 : Epargne salariale
Chapitre 9 : Rupture du contrat de travail
Section 1 : Rupture de CDI
Section 2 : Départ et mise à la retraite
Section 3 : Rupture de CDD
Chapitre 10 : Dispositions techniques et signatures
Annexe[1] :
Annexe 1 : dispositions particulières relatives aux classifications et rémunérations minimales
Annexe 2 : accord n°2019-01 du 11 février 2019 relatif à l'organisation du temps partiel dans la branche EPNL

[1] Faisant partie intégrante de la CC EPNL, créé par avenant spécifique soumis à extension

Les contrats courts sont utilisés pour des interventions ponctuelles dans les établissements de l'enseignement supérieur dont les universités et instituts catholiques, dans les centres de formation intégrés, dans les établissements sous contrat, le cas échéant dans le premier et le second degré.
Ces intervenants sont en règle générale des professionnels aux compétences non disponibles en interne.
Pour la grande majorité d'entre eux, ils sont en cumul d'emplois.
Dans ce cas, ils ne devraient pas peser sur le régime d'assurance chômage et ne devraient pas être en situation de précarité.

Compte tenu des éléments indiqués ci-dessus, l'objectif principal de l'ANI du 22 février 2018 « *de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité* » *(art. 3-1)* et au final de lutter contre des « *situations de trajectoires précaires de plus en plus durables* » et les difficultés d'« *accès au logement ou au crédit* » bien que peu nécessaire dans la branche, reste un point de vigilance que s'assignent les partenaires sociaux.

Ils ont d'ailleurs négocié de front un accord sur le temps partiel et un accord sur les formules contractuelles usitées dans le champ d'application de la CC EPNL qui ont :
- sécurisé les pratiques en proposant des formules contractuelles adaptées aux besoins de chacun ;
- apporté un socle de garanties aux salariés.

C'est dans cet esprit qu'ils ont :
- développé les avenants temporaires pour compléments d'heures ;
- travaillé les priorités d'accès au temps plein ou à des volumes horaires plus élevés,
- favorisé la continuité des périodes d'emploi, par l'aménagement des délais de carence entre CDD, par la possibilité de renouvellement des contrats à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité et par l'allongement de la durée cumulée de CDD à deux années scolaires ou universitaires ;
- précisé les conditions de recours aux CDD d'usage ;
- favorisé l'emploi à plus long terme en donnant la possibilité de recourir à des CDI intermittent, CDI d'opération.

Le **chapitre 4 *Classifications et rémunérations minimales*** ne comporte pas encore de stipulations harmonisées. Les éléments relatifs aux classifications professionnelles, aux niveaux de qualification et aux rémunérations minimales sont intégrées dans l'annexe 1 de la présente CC EPNL dans l'attente d'une négociation sur cette thématique prévue de janvier 2021 à juin 2021.

Le **chapitre 5 *Durée et organisation du temps de travail, congés, absences*** comporte des renvois à l'accord interbranches du 15 juin 1999, à l'accord sur le temps partiel du 11 février 2018[4] et à l'accord sur le travail de nuit et à la durée équivalente de travail. Les spécificités en termes de temps de travail sont importantes dans l'Enseignement et font de l'examen de cette thématique en vue des convergences des textes un enjeu important. Les organisations représentatives signataires ont prévu une négociation sur ces sujets de novembre 2020 à juin 2021.

3a

[4] Il a été décidé de reprendre la demande d'extension de cet accord pour une insertion directe dans la CC EPNL et donc une application et une extension plus rapides.

Les organisations représentatives dans la Branche souhaitent par là même rendre plus intelligible, lisible et accessible la règle de droit.
C'est pour ces raisons qu'elles ont choisi la technique de *« l'annule et remplace »* permettant l'accès à un texte consolidé pour éviter toute incompréhension et assurant au mieux l'effectivité des droits.

Le **Chapitre 1er** relatif à **la branche et son cadre paritaire** est une reprise de l'accord n°2018-05 du 20 novembre 2018 portant sur la révision du champ d'application et de l'accord n°2018-2 du 18 juin 2018 révisant la section 3 du chapitre 1er de la CC EPNL (vie paritaire)[2]. Il comporte les stipulations visées aux articles L. 2261-22, I, 1°et 3° et L. 2261-22II, 13° et 16° du code du travail.
En raison de la démission de la FESIC de la CEPNL concomitante à sa dénonciation, la section 2 (ancienne Convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres) est devenue sans objet. Les organisations représentatives signataires ont décidé de la supprimer. Elles se gardent la possibilité de reprendre certaines de ses stipulations dans le cadre de leurs travaux d'harmonisation des stipulations conventionnelles.
Les sections 3 et 4 traitant des thématiques visées à l'article L. 2261-22, II, 1°et 2° du code du travail prévues seront complétées. L'accord de méthode prévoit une négociation sur le sujet à compter de septembre 2020.

Le ***Chapitre 2*** relatif à la ***Responsabilité sociale*** est consacré à l'Égalité professionnelle et non-discrimination, la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, la prévention de la pénibilité et des risques professionnels, les conditions de travail et droit au travail des personnes handicapées et à l'accompagnement des difficultés des salariés (fonds sociaux).

Le **Chapitre 3 *Embauche et formules contractuelles*** regroupe des dispositions nouvelles applicables à l'ensemble des entreprises de la Branche et leurs salariés. Ce chapitre fixe les règles liées à l'embauche[3] et aux formules contractuelles. La négociation qui a permis sa signature s'est inscrite dans une démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018. Alors même que la CC EPNL est hors champ et que les organisations représentatives n'étaient aucunement tenues à une quelconque négociation, elles ont fait leur la démarche.
Au regard des éléments parcellaires remis par l'UNEDIC (puisque n'identifiant pas la Branche en tant que telle), il est rappelé que :

- la proportion d'embauche en contrat court en primaire, et secondaire général est particulièrement basse.
- la proportion dans l'enseignement technique et professionnel est plus élevée mais n'apparait pas comme déconnectée au regard des pratiques nationales ou d'autres secteurs.
- la proportion d'embauche dans l'enseignement supérieur est en revanche très importante. Le secteur d'activité représente en effet 75% des embauches en contrats courts dans la Branche. Les contrats sont utilisés essentiellement pour des activités d'enseignement.
  L'article D.1242-1 du code du travail précise d'ailleurs que l'enseignement est un des secteurs d'activité où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de certains de ses emplois.

[2] Dans la stricte application des dispositions de l'article L. 2261-22, I, 1° et 3° du code du travail.
[3] Dans la stricte application des dispositions de l'article L. 2261-22, II, 6° du code du travail.

Article 1er : révision de la convention collective
La convention collective de l'enseignement privé non lucratif est ainsi rédigée :

Convention collective de l'enseignement privé non lucratif (EPNL) IDCC 3218

3a

Le **chapitres 6 *Gestion des emplois et compétences***, le **chapitre 7 *Maintien de salaire et protection sociale complémentaire*** et le **chapitre 8 *Rémunérations complémentaires*** ne comportent pas encore techniquement de stipulations harmonisées. Les négociations sur ces thématiques débutent à compter de juillet 2020.

Le **chapitre 9 Rupture du contrat de travail** contient des dispositions relatives à la rupture de CDI'O et de CDD'U. Les négociations sur l'ensemble de ces thématiques sont prévues d'avril 2021 à août 2021.

Le Chapitre 10 est consacré quant à lui aux **Dispositions techniques** (révision, dénonciation)[5] et aux **signatures.**

---

[5] Dans la stricte application des dispositions de l'article L. 2261-22, I, 2° du code du travail.

JL
3a

Table des matières

Chapitre 1er : La branche et son cadre paritaire 10
Section 1 : Objet et champ d'application 10
Article 1.1.1 : Objet 10
Article 1.1.2 : Champs d'application 11
Section 2 : Fonctionnement du paritarisme 12
Sous-section 1 : Instances paritaires 12
Article 1.2.1 : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI EPNL) 12
Article 1.2.2 : Groupes de travail paritaires 15
Article 1.2.3 : Observatoire paritaire du dialogue social EPNL 16
Article 1.2.4 : Commissions paritaires régionales 18
Sous-section 2 : Les moyens du dialogue social dans la branche 19
Article 1.2.5 : Qualité de membre d'une commission paritaire dans le champ de la CC EPNL 19
Article 1.2.6 : Prise en charge des frais de déplacement et de salaire des participants aux réunions paritaires 20
Section 3 : Droit syndical (DS, RSS…) 21
Section 4 : Relations collectives d'entreprise (CS E, communauté de travail …) 21
Chapitre 2 : Responsabilité sociale 22
Section 1 : Égalité professionnelle et non-discrimination 23
Section 2 : Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes 23
Section 3 : Prévention de la pénibilité et des risques professionnels 23
Section 4 : Conditions de travail et droit au travail des personnes en situation de handicap 23
Section 5 : Accompagnement des difficultés des salariés (fonds sociaux) 23
Chapitre 3 : Embauche et contrats de travail 24
Section 1 : Embauche 24
Section 2 Contrats à durée indéterminée 26
Article 3.2.1 La durée de la période d'essai 26
Article 3.2.2 Les mentions du contrat de travail à durée indéterminée 26
Article 3.2.3 Le contrat à durée indéterminée intermittent 27
Article 3.2.4 Le contrat à durée indéterminée d'opération 28
Section 3 Contrats à durée déterminée 31
Article 3.3.5 Dispositions générales 31
Article 3.3.6 Dispositions spécifiques aux CDD de remplacement 31
Article 3.3.7 Dispositions spécifiques aux CDD d'usage (CDD'U) 32

JL
3 a

Chapitre 4 Classifications et rémunérations minimales 33
Section 1 : Dispositions communes et spécifiques 33
Section 2 : Définition des catégories professionnelles 33
Section 3 : Architecture des salaires *minima* hiérarchiques 33
Section 4 : Avantages conventionnels 33
Chapitre 5 Durée et organisation du temps de travail, congés, absences 34
Section 1 : Congés payés 34
Section 2 : Durée et aménagement du temps du travail 34
Section 3 : Travail à temps partiel 34
Section 4 : Travail de nuit et durée équivalente de travail 34
Section 5 : Autorisations d'absence pour motif personnel ou familial et autres congés 35
Chapitre 6 Gestion des emplois et des compétences 36
Section 1 : Démarches compétences 36
Section 2 : Formation professionnelle et gestion des fonds mutualisés 36
Chapitre 7 Maintien de salaire et Protection sociale complémentaire 37
Section 1 Maintien de salaire en cas d'absence pour maladie, maternité, accident du travail et maladie professionnelle 37
Section 2 Régimes de prévoyance 37
Section 3 Régime de frais de santé 37
Section 4 Retraite complémentaire 37
Chapitre 8 : Rémunérations complémentaires 38
Section 1 : Intéressement 38
Section 2 : Épargne salariale 38
Chapitre 9 Rupture du contrat de travail 39
Section 1 Rupture de CDI 39
Article 9.1.3 Licenciement d'un salarié en CDI'O 39
Section 2 : Départ et mise à la retraite 39
Section 3 : Rupture de CDD 40
Article 9.3.2 – Rupture d'un CDD'U 40
Chapitre 10 : Dispositions techniques et signatures 41
Article 10.1 Dépôt, extension et date d'effet 41
Article 10.2 Révision 41
Article 10.3 Dénonciation 41
Annexe 1 classifications et rémunérations minimales 45
Annexe 1.1 Classifications et rémunérations minimales issues de la Convention collective nationale des universités et instituts catholiques (ex IDCC 2270) 45

JL
3a

Annexe 1.2 numéro réservé 59

Annexe 1.3 Classifications et rémunérations minimales issues de la Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrats et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels (Ex IDCC 0390) 59

Annexe 1.4 Classifications et rémunérations minimales issues de Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail et de l'enseignement primaire catholique (Ex IDCC 1326) 62

Annexe 1.5 Classifications et rémunérations minimales issues de la Convention collective des psychologues de l'enseignement privé (Ex IDCC 1334) 63

Annexe 1.6 Classifications et rémunérations minimales issues de la Convention collective du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrats dans les établissements d'enseignement techniques privés (Ex IDCC 1446) 65

Annexe 1.7 Classifications et rémunérations minimales issues de la Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique (Ex IDCC 1545) 70

Annexe 1.8 Classifications et rémunérations minimales issues de la Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation intégrés à un établissement technique privé (Ex IDCC 2152) 72

Annexe 1.9 Classifications et rémunérations minimales issues de la Convention collective des Salariés des Etablissements Privés 2015 78

Annexe 2 Temps partiel dans la branche EPNL 134

Chapitre 1er : La branche et son cadre paritaire

Section 1 : Objet et champ d'application

Article 1.1.1 : Objet

La présente convention collective (IDCC 3218) regroupe le champ de plusieurs conventions collectives qui lui préexistait.

Sont concernées les conventions collectives suivantes[6] :

IDCC	Intitulé de la convention collective
2270	Convention collective nationale des universités et instituts catholiques
0390	Convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels
1326	Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
1334	Convention collective des psychologues de l'enseignement privé
1446	Convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés
1545	Convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique
2152	Convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé
2408/3211	Convention collective des Salariés des Etablissements Privés 2015

JL
3a

[6] L'ensemble de ces conventions a été dénoncé. Toute référence à la Convention collective nationale de l'enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs et de cadres (IDCC 2636) est supprimée.

Article 1.1.2 : Champs d'application

Champ d'application économique[7]

La présente convention collective s'applique impérativement aux établissements d'enseignement privés remplissant cumulativement les critères et modalités suivants :

1. avoir un modèle économique reposant sur le caractère non lucratif ou un mode d'entreprendre et de développement non fondé sur la distribution des dividendes en numéraires, en titres de sociétés ou en actifs de quelque nature que ce soit. D'une manière générale les résultats obtenus sont utilisés, dans le cadre d'une gestion désintéressée et dans l'objet des missions confiées et dédiées à l'enseignement et à la recherche dans le respect des valeurs humanistes et culturelles faisant l'identité des établissements adhérant directement ou indirectement à l'organisation employeur signataire ;
2. participer au service public d'éducation ou contribuant aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche telles que définies par le code de l'éducation ;
3. avoir une relation contractuelle avec les services de l'État organisant et effectuant leur contrôle au sens du Code de l'éducation,
    - soit en ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'État dans le cadre de l'article L.442-1 du Code de l'éducation (loi Debré) ;
    - soit, s'agissant des établissements d'enseignement supérieur, en ayant conclu ou non avec l'État un contrat au sens de l'article L. 732-1 du Code de l'éducation et adhérant à une organisation composant la CEPNL.

Salariés couverts

Sont couverts par les dispositions de la présente convention collective :

- les salariés des établissements visés ci-dessus à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions statutaires spécifiques ;
- les salariés des organismes nationaux, fédéraux, territoriaux contribuant au fonctionnement de ces établissements,

Champ d'application territorial

Le champ d'application de la présente convention collective est national (métropole, départements et collectivités d'outre-mer).

---

[7] Le présent champ d'application a été révisé par l'accord n°2018-5 du 20 novembre 2018, son préambule :
A la demande de la Direction générale du travail, les branches de l'Enseignement Privé Indépendant (IDCC 2691) et de l'Enseignement Privé Non Lucratif (IDCC 3218) EPI et EPNL se sont rapprochées pour une délimitation des champs d'application afin d'éviter tout chevauchement et permettre ainsi l'extension des conventions, avenants et accords paritaires signés en leur sein.
Les organisations représentatives dans chacun des champs d'application se sont rencontrées au cours d'une réunion de négociation interbranches qui s'est déroulée le 6 novembre 2018.
La CPPNI EPNL s'est réunie le 20 Novembre 2018 et a validé le principe de cette négociation et ses modalités.
Les organisations représentatives dans chacun des champs d'application se sont accordées sur l'identification d'éléments objectifs distinctifs repris dans deux textes apportant révision des champs concernés. »

Section 2 : Fonctionnement du paritarisme[8]

Sous-section 1 : Instances paritaires [9]

Article 1.2.1 : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI EPNL) [10]

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9,I du Code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est créée, elle est désignée CPPNI EPNL.

a) Composition et modalités de fonctionnement

La CPPNI EPNL est composée des organisations représentatives dans la Branche.

Chaque organisation syndicale représentative dispose de **4 sièges** (4 membres titulaires et 4 membres suppléants ; sur la notion de membre, voir article 1.2.5).
Les représentants de ces organisations syndicales composent le Collège des salariés.

La Confédération de l'Enseignement Privé Non Lucratif (CEPNL) dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales de salariés représentatives. Les représentants de cette organisation composent le Collège des employeurs.

La Présidence de la CPPNI EPNL est assurée pour un mandat de 4 ans par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- lorsque le président est issu du Collège des employeurs, le vice-président est issu du Collège des salariés et inversement[11].
  Lorsque l'organisation qui mandate le président ou le vice-président perd sa représentativité, le mandat à la présidence s'interrompt immédiatement.
  La présidence convoque une CPPNI EPNL qui en prend acte et organise la désignation du président et du vice-président pour la durée du mandat restant à courir.
- le président et le vice-président remplissent leur fonction pour 2 années[12].

---

[8] La section 3 a été révisée par accord n°2018-2 du 18 juin 2018.
[9] Extrait de l'article 1er de l'accord n°2018-2 du 18 juin 2018 :
« Les dispositions ci-dessous se substituent à celles de la section 3 du chapitre 1er de la CC EPNL signée le 12 juillet 2016 et révisée par l'accord du 12 février 2018 créant la CPPNI et à toutes les dispositions relatives aux commissions paritaires (fonctionnement, moyens, protection des salariés etc.) contenues dans les sections du chapitre 2 ainsi que dans les accords thématiques rattachés à la présente convention collective. »
[10] Extrait de l'article 2 de l'accord n°2018-2 du 18 juin 2018 :
« L'article 6.3 de l'accord national professionnel du 15 juin 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les établissements d'enseignement privé sous contrat relatif à la Commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche est supprimé.
L'article 4 de l'accord national professionnel du 2 juillet 2002 relatif au travail de nuit, conclu dans le secteur de l'enseignement privé sous contrat relatif à la commission paritaire nationale est supprimée.
Les missions de ces commissions de suivi sont assumées par la CPPNI EPNL (voir article 3.1, e).
L'article 11 de l'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015 relatif à l'Observatoire du temps partiel est supprimé.
Les missions de cet Observatoire sont assurées par l'Observatoire EPNL (voir article 3.3, c) devenu 1.23 c)). »
[11] La CEPNL désigne un président pour les années 2018 et 2019.
[12] L'année est entendue du 1er janvier au 31 décembre.

Au terme de ces 2 années :
  - le vice-président devient président pendant les 2 années suivantes ;
  - le président devient vice-président pour les 2 années suivantes ;
- la désignation prend effet lors de la première réunion de la période biennale.

La CEPNL assure le secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL sous le contrôle de la Présidence. Le secrétariat technique et administratif qui peut être assuré au maximum par 2 personnes n'occupe aucun siège au sens des dispositions du présent article.

Les modalités de fonctionnement et de saisine de la CPPNI EPNL sont détaillées dans un règlement intérieur pouvant être adapté en fonction de besoins spécifiques.

Toute correspondance concernant la CPPNI EPNL est adressée à :

CPPNI EPNL	277 rue Saint-Jacques 75005 Paris cppni@branche-epnl.org

La CPPNI EPNL détermine les moyens lui permettant un travail de qualité et efficace.

b) Missions et attributions

Hormis les missions spécifiques détaillées ci-dessous, la CPPNI EPNL exerce les missions qui lui sont dévolues et imposées par le Code du travail et notamment à l'article L. 2232-9,II du code du travail.

c) Dispositions spécifiques à l'examen des thèmes de négociation

Outre les thèmes obligatoires de négociation visés au Code du travail, la CPPNI EPNL peut se saisir de tout sujet en vue de l'évolution des dispositions conventionnelles[13].

Conformément aux dispositions du code du travail[14], les organisations syndicales représentatives ou la CEPNL peuvent saisir la CPPNI EPNL de tout thème de négociation.
A cet effet, elles adressent à la présidence un texte cible précédé d'un exposé des motifs.

Ces conditions respectées, la présidence porte le ou les thèmes envisagés à l'ordre du jour de la réunion suivante afin que la CPPNI EPNL prenne en compte la demande.

La CCPNI EPNL s'appuie sur les travaux de l'Observatoire paritaire du dialogue social EPNL (tel que défini à l'article 1.2.3) et peut le solliciter pour toute question relevant de sa compétence.

Conformément aux dispositions du code du travail[15], avant toute négociation dans la branche, les organisations représentatives travaillent un accord de méthode fixant :
- les thèmes et le périmètre des négociations ;
- les objectifs communs de la négociation ;

JL. 3 CL

[13] Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1,1° du Code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent avenant
[14] C. trav., art. L. 2222-3 dans sa rédaction à la date de signature du présent avenant
[15] C. trav., art. L. 2222-3-1 dans sa rédaction du code du travail à la date de signature du présent avenant

- le temps consacré à la négociation et le calendrier pour la conduire (nombre de réunions et thèmes abordés par réunion) ;
- les règles et délais d'examen des documents (initiaux et ceux rédigés en rebond) ;
- la nature des informations partagées entre les négociateurs ;
- en fonction de la technicité du sujet traité, la méthode de préparation par les représentants des deux collèges et les moyens des salariés mandatés par les organisations (nombre de demi-journées de préparation, prise en charge du salaire et des frais engagés, recours à d'éventuels experts, formation commune, etc.) ;

L'accord de méthode intègre un point de situation objectif (cartographie de la problématique) reposant sur des chiffres et éléments objectivables et permettant un diagnostic et un bilan partagés. L'observatoire paritaire du dialogue social EPNL (tel que défini à l'article 1.2.3) est sollicité dans ce cadre. A cet effet, la CEPNL met à disposition les outils et applications dont elle dispose.

d) Dispositions spécifiques relatives à la CPPNI EPNL réunie en vue de l'exercice de sa mission d'interprétation

La CPPNI EPNL est la seule instance habilitée à interpréter le texte de la convention collective et tout accord rattaché.

Seules les organisations représentatives signataires de la convention collective ou ayant adhéré ultérieurement siègent en CPPNI EPNL en vue d'interprétation.

Dans cette configuration, elle a pour objet d'interpréter les textes conventionnels donnant lieu à des divergences d'analyse et d'interprétation de portée collective relatives à l'application des dispositions de la convention collective et tout texte rattaché.

Elle se réunit :

- à réception de la demande d'une juridiction conformément aux dispositions des articles L. 2232-9,II du code du travail et L.441-1 du Code de l'organisation judiciaire ;
- à réception d'une demande formulée par une organisation représentative signataire de la convention collective ou par une commission paritaire régionale EPNL (CPR EPNL).

Seules les organisations représentatives signataires de la convention collective ou ayant adhéré ultérieurement et les CPR EPNL peuvent saisir directement la CPPNI EPNL pour interprétation :

- les organisations syndicales non représentatives ou non signataires de la convention collective peuvent, quant à elles, saisir la CPPNI EPNL d'interprétation par l'intermédiaire d'une des organisations y siégeant.
- les salariés ou les employeurs peuvent saisir la CPPNI EPNL via la CPR EPNL.

La CPPNI EPNL peut charger un groupe de travail paritaire d'instruire la demande d'interprétation et de lui proposer un texte.

e) Suivi de la mise en œuvre et de l'application des dispositions conventionnelles et des accords paritaires

La CPPNI EPNL est chargée de faire le point sur les conditions d'application de la convention collective et de tout accord rattaché.

Ainsi, elle joue le rôle des Commissions de suivi et peut être saisie des éventuelles difficultés de mise en place de la convention collective et des accords rattachés[16] dans les conditions mentionnées au d) du présent article (« *Dispositions spécifiques relatives à la CPPNI EPNL réunie en vue de l'exercice de sa mission d'interprétation* »).

f) Dispositions spécifiques relatives à la CPPNI EPNL réunie en vue de l'exercice de sa mission de conciliation

La CPPNI EPNL se constitue en CPPNI de conciliation afin de traiter des litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention collective et tout texte rattaché.

Elle est réunie en cas d'échec de la procédure de conciliation de la CPR EPNL ou de carence de cette dernière (voir l'article 1.2.4).

Pour l'exercice de cette mission, elle entend les parties en respectant la procédure détaillée dans le règlement intérieur visé au a).

g) Transmission des conventions et accords d'entreprise / Observatoire paritaire de la négociation collective

L'observatoire paritaire du dialogue social EPNL tel que défini à l'article 1.2.3) exerce les missions d'observatoire paritaire de la négociation collective.

Article 1.2.2 : Groupes de travail paritaires

La CPPNI EPNL crée des groupes de travail paritaires autant que de besoin.

Les groupes de travail sont composés de membres de la CPPNI (titulaires ou suppléants, sur la notion de membre, voir l'article 1.2.5)

La CPPNI EPNL fixe par délibération chaque fois que cela est nécessaire et notamment par accord de méthode, les conditions dans lesquelles ces groupes de travail se réunissent et les moyens dont ils disposent.

[16] A l'exception des accords « protection sociale » et « formation professionnelle »

Article 1.2.3 : Observatoire paritaire du dialogue social EPNL

Un observatoire paritaire du dialogue social est créé au sein de la CPPNI EPNL.

Il est dénommé Observatoire EPNL.

Il se substitue aux observatoires créés par les textes conventionnels entrant dans le champ de la présente convention collective à l'exception des observatoires légalement prévus[17].

Instance technique paritaire, il assume :

- la mission d'Observatoire paritaire de la négociation collective (voir b)).
- une mission d'appui à la négociation et d'analyse et de suivi des textes conventionnels (voir c)).

a) Composition

Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose de 2 sièges.
Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

Les travaux de l'Observatoire EPNL sont coordonnés, sous le contrôle de la CPPNI EPNL et s'agissant des affaires courantes de sa Présidence, par un coordinateur-rapporteur siégeant en CPPNI EPNL.

Son secrétariat est assuré par le secrétariat technique et administratif de la Commission.

Compte tenu de la nature de ses missions, l'Observatoire EPNL peut inviter toute personne qualifiée (organisme désigné ou recommandé dans le cadre des régimes de protection sociale complémentaire, organisme paritaire collecteur agréé – opérateur de compétence- désigné etc.)

b) Mission d'observatoire paritaire de la négociation collective

Conformément aux articles L. 2232-9 et L. 2232-10 du code du travail chaque employeur relevant de la convention collective EPNL adresse à l'Observatoire EPNL par voie numérique l'accord d'entreprise conclu, concomitamment à l'accomplissement des mesures de dépôt (cppni@branche-epnl.org / Objet : dépôt d'un accord).

JL
3a

[17] A la date de la signature du présent avenant, est visé l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ)

Le secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL, sous le contrôle de sa Présidence :

- accuse réception des accords transmis ;
- les conserve et les indexe dans une base de données ouverte aux membres de l'Observatoire EPNL et de la CPPNI EPNL ;
- rédige le projet de rapport annuel d'activité mentionné à l'article L. 2232-9,II du Code du travail avant son analyse par les membres de l'Observatoire.

Ce rapport, porté et présenté par l'Observatoire EPNL, est validé par la CPPNI EPNL et versé dans la base de données visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

c) Mission d'appui à la négociation

L'Observatoire EPNL se substituant aux observatoires créés par les textes conventionnels entrant dans le champ de la présente convention collective[18], il assure, sous le contrôle de la CPPNI EPNL, les missions qui leur étaient dévolues par ces textes[19].

L'Observatoire EPNL est une instance technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant d'éclairer à sa demande les membres de la CPPNI EPNL dans les négociations qu'ils mènent en son sein.

L'Observatoire EPNL est sollicité dans le cadre de l'animation prospective du dialogue social pour participer à l'élaboration d'un diagnostic partagé préalable à la négociation (cf. article 1.2.3, c).

Il dresse alors un panorama sur les éléments et données factuels :

- que la CEPNL est en capacité de délivrer aux membres de la CPPNI EPNL ;
- que les opérateurs désignés ou recommandés dans la Branche ou ayant des activités dans la profession sont susceptibles de délivrer.

Il peut dans le cadre de sa mission préconiser à la CPPNI EPNL l'élaboration de toute base de données partagée.

Il peut mettre à disposition des établissements, et spécialement aux entreprises de moins de 50 salariés des outils (notamment numériques) leur permettant d'établir des diagnostics.

L'Observatoire EPNL veille tout spécialement dans ses travaux à collecter et analyser des données dans un objectif général de lutte contre toute forme de discrimination au travail.

L'Observatoire EPNL s'appuie sur les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) ou toute instance venant à le remplacer dans ses missions d'anticipation des évolutions de l'emploi et des métiers.

JL

[18] Rappel : observatoire du temps partiel créé par l'accord du 18 octobre 2013, observatoire paritaire de la négociation collective créé par l'accord sur le droit syndical et le dialogue social SEP du 7 juillet 2015, observatoire des égalités créé par l'accord NAO EPNL du 17 juillet 2017 ;

[19] L'ensemble des décisions, délibérations ou interprétations demeure valable et applicable sauf révision par la CPPNI.

Article 1.2.4 : Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire régionale (CPR EPNL) siège au sein de chaque région définie dans le cadre de l'organisation territoriale de la République.

Instance compétente pour animer un dialogue social territorial, elle est chargée des fonctions suivantes :

- se constituer en CPR de conciliation ;
- solliciter une interprétation des dispositions conventionnelles à la CPPNI EPNL ;
- alerter la CPPNI EPNL sur tout problème d'application des présentes ;
- proposer à la CPPNI EPNL des correctifs à la présente convention collective.

Chaque CPR EPNL (désignée CPR EPNL <<*nom de la région*>>) est composée de deux collèges :

- le Collège des salariés regroupant les organisations syndicales de salariés représentatives ;
- le Collège des employeurs composé de représentants de la CEPNL.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dispose de **3 sièges**.
Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le Collège des salariés.

Le règlement intérieur applicable est le règlement intérieur élaboré par la CPPNI EPNL.

Chaque CPR EPNL se réunit au moins une fois par an hors conciliation.

Le secrétariat de chaque CPR EPNL adresse au secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL, l'ordre du jour de chaque réunion, les comptes rendus, un état des lieux régulier de son activité et tout autre élément permettant sa parfaite information.

Une fois synthétisées, ces informations sont présentées chaque année en CPPNI EPNL.

JL

Sous-section 2 : Les moyens du dialogue social dans la branche

Les organisations représentatives dans la Branche s'accordent sur leur volonté de développer les moyens permettant l'efficience de la représentation des salariés des établissements et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

Article 1.2.5 : Qualité de membre d'une commission paritaire dans le champ de la CC EPNL

Tout salarié dûment mandaté (titulaire ou suppléant) pour représenter son organisation au sein de la CPPNI EPNL, d'une CPR EPNL, de l'Observatoire EPNL ou de toute commission paritaire nationale créée par un accord thématique (protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.) doit informer son employeur et ce, dès réception de la convocation.

Est membre au sens de l'alinéa 2 de l'article L. 2234-3 du Code du travail de la CPPNI EPNL, de la CPR EPNL, de l'Observatoire EPNL ou d'une commission paritaire nationale créée par un accord thématique -protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.- le titulaire et le suppléant mandaté par l'organisation représentative qu'il représente.

Chaque organisation représentative via sa fédération nationale adresse la liste de ses mandatés par commission (CPPNI EPNL, Observatoire EPNL, CPR EPNL, commission paritaire nationale créée par un accord thématique) au secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL. Chaque organisation représentative via sa fédération nationale l'informe également de toute modification.

En sa qualité de membre d'une commission paritaire, le salarié mandaté bénéfice, dès lors que le mandat a été enregistré par le secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL, d'une autorisation d'absence pour participer à ces réunions ainsi que de la protection prévue par le Livre IV du Code du travail.

Les demi-journées ou les journées de préparation prises en charge, dans les conditions visées à l'article 1.2.6, par la CEPNL donnent également droit à une autorisation d'absence.

Ces absences ne font l'objet ni d'une retenue sur salaire ni d'une récupération.

Pour les chargés d'enseignement-intervenant non permanents salariés d'un établissement d'enseignement supérieur privés et afin que la participation aux travaux des commissions paritaires n'entraîne pas de perte de salaire, il est convenu :

- que les heures d'enseignement qui n'auraient pu être effectuées seront déplacées (et donc rémunérées) en respectant les délais de prévenance ;
- que les heures de participation aux réunions seront rémunérées comme les heures de réunions pédagogiques/administratives ;
- que dans le cas exceptionnel où l'établissement n'aurait pu déplacer les heures d'enseignement, les heures de réunion seraient rémunérées au tarif contractuel.

JL

Article 1.2.6 : Prise en charge des frais de déplacement et de salaire des participants aux réunions paritaires

Outre les journées et demi-journées prévues, le cas échéant, dans l'accord de méthode visé à l'article 1.2.1 c) et celles prévues pour le suivi des accords thématiques (protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.), la CEPNL indemnise au total et par année scolaire, l'ensemble des établissements employant des membres des commissions selon les modalités suivantes :

- **CPPNI EPNL hors conciliation :**
  - au maximum et au total : **16 jours de réunions** par organisation syndicale représentative ;
  - au maximum et au total : **8 jours de préparation** par organisation syndicale représentative participant aux réunions.

- **Observatoire EPNL et groupes de travail :**
  - au maximum et au total : **30 jours de réunion** par organisation syndicale représentative ;
  - au maximum et au total : **15 jours de préparation** par organisation syndicale signataire représentative participant aux réunions.

- **CPR EPNL hors conciliation :**
  - au maximum et au total : **2 demi-journées de réunion** par organisation syndicale représentative. Les structures locales prendront en charge les frais et demi-journées de réunion s'il est décidé un nombre plus important de réunions.

Ces dispositions seront précisées dans le règlement intérieur prévu à l'article 1.2.1 a)

Dans la limite du nombre de réunions défini ci-dessus, les salariés rémunérés par les établissements et relevant de la présente convention collective ont droit au remboursement par leur établissement, sur justificatif, des frais de transport du domicile au lieu de la réunion.
L'employeur est remboursé par la CEPNL, selon la procédure fixée par elle et présentée à la CPPNI EPNL :

- des frais engagés par le salarié et qu'il a préalablement remboursés à ce dernier ;
- du salaire correspondant au temps d'absence visé ci-dessus.

S'agissant des enseignants agents publics, des retraités ou des salariés (en cas de difficulté de remboursement), la CEPNL rembourse directement l'organisation syndicale ayant mandaté le représentant concerné.

JL.

Section 3 : Droit syndical (DS, RSS...)

Les organisations représentatives signataires sont très attachées à l'exercice du droit syndical qui a une résonnance toute particulière dans l'enseignement privé non lucratif et spécifiquement dans l'enseignement privé sous contrat.
Elles ont fait du droit syndical un objet de négociation primordial dans l'agenda de négociation.
Elles insèreront dans cette section toutes dispositions spécifiques qu'elles jugeront utiles sur ces thématiques visées à l'article L. 2261-22, II, 1
L'accord de méthode du 6 juillet 2020 révisé le 10 juillet 2020 prévoit dans son article 3, le début des négociations sur ces thématiques (droit syndical et relations collectives d'entreprise) à la fin août 2020.

Dans l'attente, pour l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions, les organisations représentatives s'en réfèrent à la loi.

Section 4 : Relations collectives d'entreprise (CSE, communauté de travail ...)

La notion de communauté est essentielle dans un établissement d'enseignement privé non lucratif, celle de communauté de travail centrale.
Compte tenu de ces spécificités, des clauses portant sur les comités sociaux et économiques sont en cours de négociation.
L'accord de méthode révisé le 10 juillet 2020 prévoit l'examen de cette thématique visée à l'article L. 2261-22, II, 2° à compter de fin août 2020.

En la matière et dans l'attente de stipulations communes, les organisations représentatives s'en réfèrent à la loi.
Ainsi, les membres des comités sociaux économiques, des conseils d'entreprise et de toute commission qui en seraient issues exercent leurs fonctions et bénéficient des heures de délégation prévues par la législation en vigueur.

Chapitre 2 : Responsabilité sociale

Les organisations représentatives signataires ont fait le choix de placer les thématiques visées à l'article L. 2261-22, II, 9°, 10 et 11° du code du travail dans le chapitre 2 de la convention collective ; elles soulignent par là même leur importance.

L'Accord n°2018-3 du 18 juin 2018 (NAO 2018) avait entamé un travail sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ses dispositions sont insérées dans la section 1 du présent chapitre.
L'accord de méthode du 6 juillet 2018 révisé le 10 juillet 2020 prévoit des négociations portant notamment sur les thématiques visées L. 2261-22, II, 9°, 10 et 11° du code du travail selon un agenda social précis pour compléter les dispositions déjà existantes.

Les organisations représentatives signataires ont choisi de travailler ces thématiques selon une méthode innovante en se focalisant d'abord sur la création d'outils pratiques et didactiques et ensuite aborder les principes généraux de protection, d'égalité et de diversité pour créer une dynamique permettant à chaque acteur dans les établissements de se saisir des sujets avec une capacité d'intervention opérationnelle.
L'accord de méthode a fait de la question relative à l'égalité femme-homme un sujet transversal. Toute problématique devra intégrer cette dynamique qui ne saurait être cantonnée uniquement dans un article dédié.

Des groupes paritaires ont travaillé depuis 24 mois avec des cabinets spécialisés sur ces sujets :

- un contrat d'action a été signé avec l'Agefiph et la mission handicap d'OPCALIA (AKTO) pour élaborer un plan d'action sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- la même logique a été adoptée sur la pénibilité et les conditions de travail, la négociation sur ces thématiques est prévue de février 2021 à juin 2021.
- les fonds sociaux existent déjà, leur élargissement fera l'objet d'une négociation même si à date plusieurs expérimentations en ce sens ont été menées notamment dans le cadre de la crise sanitaire.

Dans l'attente de la détermination de stipulations communes aux salariés relevant de la branche EPNL, les organisations représentatives s'en réfèrent à la loi et aux dispositions conventionnelles et statutaires particulières qui pourraient s'appliquer.

Les employeurs et salariés s'engagent à prendre toutes les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle et à remédier aux inégalités constatées notamment quant à l'accès à l'emploi, à la formation ainsi qu'à la promotion professionnelle et aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération. De même, à égalité d'aptitudes et de qualifications, aucune discrimination en matière d'emploi ne pourra être introduite.

JL 3a

Section 1 : Égalité professionnelle et non-discrimination

Les organisations signataires s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination[20].
Toutes les négociations menées dans le champ d'application défini à l'article 1.1 de la Convention collective sont fondées sur ces engagements.

Dans le cadre de cette négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, les signataires s'accordent sur :

- la prise en compte intégrale du congé parental d'éducation dans le calcul de l'ancienneté ;
- la nécessité :
  - de proposer une formation à chaque salarié(e) au retour du congé parental ;
  - de proposer paritairement des formations dans le cadre de sessions communes, aux représentants du personnel et aux salariés en charge du recrutement dans les établissements sur les enjeux de l'égalité professionnelle.

Section 2 : Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Texte en cours de négociation

Section 3 : Prévention de la pénibilité et des risques professionnels

Texte en cours de négociation

Section 4 : Conditions de travail et droit au travail des personnes en situation de handicap

Un contrat d'action a été signé avec l'Agefiph le 2 septembre 2019 en lien avec la mission handicap d'OPCALIA (AKTO). Une étude sectorielle a été menée permettant d'éclairer les partenaires sociaux sur la mise en œuvre d'un plan d'action sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et, le cas échéant, la négociation d'un accord [21].

Section 5 : Accompagnement des difficultés des salariés (fonds sociaux)

Texte en cours de négociation

[20] Reprise in extenso des dispositions de l'article 1er de l'Accord n°2018-3 du 18 juin 2018 (NAO 2018)
[21] Les préconisations opérationnelles du cabinet spécialisé sont présentées le 27 août 2020.

Chapitre 3 : Embauche et contrats de travail

Le Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale de la relation de travail.
Par exception, compte tenu des spécificités de l'activité d'enseignement ou de formation, d'autres formules contractuelles sont rendues possibles par la volonté des signataires du présent accord selon les conditions qu'ils ont fixées.

Dans tous les cas, le contrat de travail est établi en double exemplaire. Il est écrit, daté et signé des deux parties. Un exemplaire est remis au salarié par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Section 1 : Embauche

Lors de l'embauche, le salarié remet à son employeur :

1. une copie de sa pièce d'identité ;
2. l'autorisation de travail pour les personnes de nationalité étrangère ;
3. un extrait de casier judiciaire (n°3) datant de moins de 3 mois ;
4. une copie de « l'attestation de carte vitale » ;
5. une copie certifiée conforme de ses diplômes et des attestations sanctionnant les formations suivies. En cas de diplômes étrangers, une traduction officielle avec mention de l'équivalence dans le système européen ;
6. un curriculum vitae complet ;
7. ses coordonnées bancaires ;
8. les certificats justifiant l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté dont il se prévaut ;
9. pour les activités qui le nécessitent :
    - une photocopie du permis de conduire ;
    - un bulletin de vaccination à jour ;
    - une autorisation d'administrer des médicaments.

Dans la mesure du possible, si le salarié exerce une autre activité salariée, il fournit à l'employeur les éléments permettant de déterminer sa durée cumulée de travail, ses horaires et les rémunérations perçues.
S'il n'exerce pas d'autre activité salariée, il le certifie par une attestation sur l'honneur.
Le salarié informe l'employeur de tout changement de situation et lui adresse toute mise à jour utile sur les éléments cités ci-dessus.

Tout salarié est destinataire :

- d'une notice d'information relative aux textes conventionnels qui lui sont applicables mentionnant leur lieu de consultation. La CPPNI EPNL met à disposition un modèle de notice ;
- des notices d'information rédigées par les organismes-assureurs relatives au régime de prévoyance et de la « complémentaire santé » dont il bénéficie ;
- le cas échéant, d'un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'établissement : intéressement, participation, plan d'épargne ou plan d'épargne pour la retraite collective ;
- d'une fiche de poste évolutive et non contractuelle ;

JL 3a

- en cas d'application du dispositif de classification à critères classant, de la fiche de classification évolutive et non contractuelle rédigée à partir de la fiche de poste.

Tous ces éléments sont mis à jour par l'employeur en cas de besoin.

Le salarié a le droit d'accéder à son dossier professionnel auprès du service du personnel conformément aux dispositions réglementaires ou jurisprudentielles en vigueur. Il a également un droit de rectification qui lui permet notamment de demander la correction des inexactitudes figurant dans ce dossier.

L'employeur peut mettre en place un espace numérique personnalisé pour un accès facilité à l'information du salarié.

JL
3a

Section 2 Contrats à durée indéterminée

Article 3.2.1 La durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est conformément aux dispositions de l'article L.1221-19 du Code du Travail[22] de :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour l'ensemble des cadres.

Pour sécuriser les parcours, la période d'essai peut être renouvelée :

- pendant un mois pour les employés ;
- pendant 2 mois pour les agents de maitrise ;
- pendant 4 mois pour les cadres.

Un entretien est organisé à cet effet dans le respect du délai de prévenance défini ci-dessous.

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés...) prolongerait d'autant la durée de cette période qui doit correspondre à un travail effectif.
Durant cette période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à tout moment, sans indemnité d'aucune sorte.

En cas de rupture au cours de la période d'essai, conformément aux dispositions des articles L.1221-25 et L.1221-26 du Code du Travail, il sera appliqué un délai de prévenance déterminé en fonction de la durée de présence du salarié :

Présence effective du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance de l'employeur	Délai de prévenance du salarié
7 jours maximum	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

La date de la rupture de la période d'essai d'un Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques[23] doit intervenir en temps opportun afin qu'il puisse participer au mouvement de l'emploi des maîtres sous contrat.

Article 3.2.2 Les mentions du contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée doit indiquer, les mentions suivantes :

1. la référence à la présente convention collective et au règlement intérieur lorsque celui-ci est obligatoire ;
2. l'intitulé du poste ou la qualification ;
3. la date de prise de fonctions ;
4. la classification ;
5. la catégorie professionnelle du salarié ;

JL 3a

[22] Texte applicable à la date du présent avenant
[23] Au sens de la circulaire 2016-137 du 11 octobre 2016.

6. lorsqu'elle existe, la durée de la période d'essai fixée conformément aux dispositions conventionnelles ;
7. la durée de travail servant de base à la rémunération ;
8. la durée hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou forfaitaire de travail effectif ainsi que sa référence au temps plein conventionnel et au nombre de jours de congés payés appliqué ;
9. pour les personnels d'enseignement, de recherche et les formateurs, le principe de répartition entre les heures de travail quantifiables et les autres activités ;
10. le montant brut de la rémunération et ses modalités de calcul ;
11. l'ancienneté reprise (en lien avec les expériences antérieures pour la fixation de la rémunération) ;
12. l'affiliation à une institution de retraite complémentaire ainsi qu'aux régimes de prévoyance et de « complémentaire-santé ». Le nom et l'adresse de l'organisme assureur par régime concerné sont mentionnés ;
13. l'existence d'un préavis de rupture et la référence aux dispositions conventionnelles ou légales applicables.

Les délégations reçues font l'objet de dispositions contractuelles spécifiques. S'agissant du Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques[24] le contrat doit mentionner les délégations reçues notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

Article 3.2.3 Le contrat à durée indéterminée intermittent

a) définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-33 et s. du code du travail[25], le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il est désigné CDI'I. Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.
Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-38 du code du travail[26], les emplois permanents qui peuvent être pourvus par des salariés en CDI'I sont ceux de :

- formateurs ;
- chargés d'enseignement (enseignement supérieur) ;
- surveillants d'examens (enseignement supérieur).

b) Mentions spécifiques au CDI'I

Le CDI'I doit comporter les mentions définies à l'article 3.2.2 ainsi que :

1) la qualification du salarié ;
2) les éléments de la rémunération ;
3) la durée annuelle minimale de travail du salarié.
   S'agissant des chargés d'enseignement et des formateurs, cette durée minimale est constituée des heures quantifiables de travail définies au **chapitre 5 de la présente convention collective** (heures de face-à-face pédagogique, heures de présence ou découlant d'une obligation de service -jurys d'examen, visite d'entreprise, stages etc.) ;
4) les périodes travaillées et les périodes non travaillées ;
5) la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées.

JL

[24] Au sens de la circulaire 2016-137 du 11 octobre 2016.
[25] Textes applicables à la date du présent avenant
[26] Texte applicable à la date du présent avenant

Aucune modification du contrat de travail ne pourra être imposée sans l'accord écrit du salarié.

c) Semaines non travaillées et plafonnement des heures excédant la durée annuelle minimale

Les périodes non travaillées :

- ne relèvent pas du régime des congés ; elles s'y ajoutent.
- ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail[27].

Le contrat de travail définit au moins 4 semaines calendaires non travaillées par an[28] ; elles peuvent être consécutives ou non.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

d) Possibilité de rémunération lissée

Afin d'assurer aux salariés intermittents une rémunération régulière pendant toute l'année, les parties au contrat peuvent convenir que la rémunération des salariés en CDI'I est indépendante du travail effectif sur la période de paie concernée et est calculée sur la base de l'horaire annuel moyen prévu dans le contrat.

e) Garanties

Le ou la salarié(e) employé(e) en CDI'I et notamment pendant les périodes non-travaillées bénéficie de l'ensemble des droits conventionnels (classification, congés, maladie, protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

L'employeur veille à donner la priorité aux salariés en CDI'I qui souhaiteraient accroitre leur volume horaire contractuel.
Les salariés en CDI'I bénéficient d'une priorité d'emploi sur un emploi disponible équivalent à temps plein ou ayant une durée de travail supérieure à celle prévue dans leur contrat.
L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles.
Le contrat de travail est révisé en conséquence.

Article 3.2.4 Le contrat à durée indéterminée d'opération

Le contrat à durée indéterminée d'opération est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accomplissement d'une opération déterminée.
Il est désigné CDI'O dans la présente convention collective.

Avant de recourir au CDI'O, l'employeur s'assure qu'il ne dispose pas de ressources et de compétences disponibles en interne susceptibles d'assurer les missions nécessaires à la réalisation de l'opération.

JL
3a

[27] Texte applicable à la date du présent avenant
[28] L'année est entendue du 1er septembre au 31 août.

Les titulaires d'un contrat d'opération bénéficient d'un abondement annuel de leurs droits acquis au titre du CPF égal à 20%.

Afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comporter, d'une part, la mention « *contrat à durée indéterminée d'opération* », et d'autre part, la mention « *de l'opération* » en détaillant son objet. Il doit en outre motiver précisément son recours.

a) Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 1223-8 du Code du travail, les employeurs, de moins de 1000 salariés (équivalents temps plein arrêtés au 31 décembre de l'année N-1) peuvent conclure un CDI'O.

Le CDI'O conclu pour la durée d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

La conclusion d'un CDI'O est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de CDI'O en cours d'exécution à plus de 10% de l'effectif (équivalents temps plein) pour les entreprises de moins de 50 salariés et à plus de 5% au-delà.

b) Emplois concernés

L'opération se caractérise par un ensemble d'actions, de missions, d'activités organisées, menées ou mises en place en vue d'atteindre un résultat préalablement défini.
La durée de l'opération est limitée, sans qu'elle soit précisément déterminée à son origine. L'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.
Les missions confiées au salarié titulaire d'un CDI'O concourent directement à la réalisation de cette opération.

Sont concernés les activités et emplois suivants :

- ingénierie d'une formation en vue de la création, du développement ou de la refonte de filières ou de disciplines spécifiques ;
- doctorants ;
- post-doctorats (notamment dans le cadre de la mise en œuvre d'appels à projet ou de l'obtention de financements publics ou privés) ;
- réponse et mise en œuvre d'appels à projets (issus par exemple des collectivités publiques ou privées, des organismes européens ou internationaux, des ministères de tutelle, des branches professionnelles, des entreprises) ;
- chargé de mission/de projet/de développement dans le cadre d'un projet ou une opération d'une durée supérieure à 12 mois, nécessitant des compétences particulières (communication, événementiel, immobilier, informatique, démarche d'évaluation, qualité, accessibilité, etc.).

c) Droits et garanties des salariés en CDI'O

Les droits individuels et collectifs des titulaires d'un CDI'O sont ceux de tous les salariés en CDI (période d'essai, durée du travail, rémunération, congés...) ; ils bénéficient en outre de garanties spécifiques suivantes :

1. Les contreparties en termes de rémunération

La rémunération du salarié titulaire d'un CDI'O est majorée de 5% par rapport aux salaires appliqués dans l'entreprise pour des emplois équivalents ou ressortant de la même classification.

2. Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés

Section 3 Contrats à durée déterminée

Article 3.3.5 Dispositions générales

Les contrats à durée déterminée (CDD) ne peuvent être conclus que dans les conditions et les cas énumérés par la loi[29].

Dans les situations où le recours au CDD pourrait être envisagé (hors remplacement et hors CDD'U) les partenaires sociaux promeuvent :

- l'avenant temporaire pour complément d'heures[30] ;
- le CDI'O (cf. l'article 3.2.4).

Les CDD doivent comporter les mentions légales obligatoires ainsi que celles les concernant définies à l'article 3.2.2. lorsqu'elles ne viennent pas en contradiction avec les dispositions spécifiques du CDD et spécialement du CDD'U (cf. article 3.3.7).

Le CDD est daté et signé des deux parties. Un exemplaire est remis au salarié par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Le ou la salarié(e) employé(e) en CDD bénéficie de l'ensemble des droits légaux et conventionnels (classification, ancienneté, congés, maladie, protection sociale complémentaire, formation professionnelle, etc.).

La durée de la période d'essai des salariés en CDD est calculée conformément aux dispositions légales.

Les CDD pour accroissement temporaire d'activité :

- ne peuvent être renouvelés plus de deux fois ;
- ne peuvent être conclus pour une durée supérieure à 24 mois, renouvellement inclus.

A l'expiration d'un tel contrat, il peut être recouru immédiatement à un autre contrat pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin.

Article 3.3.6 Dispositions spécifiques aux CDD de remplacement

Afin de permettre une meilleure transmission d'informations et dans un souci d'amélioration des conditions d'emploi, le CDD de remplacement :

- peut débuter jusqu'à 5 jours ouvrés avant le départ du salarié remplacé ;
- peut prendre fin jusqu'à 5 jours ouvrés après le retour du salarié remplacé.

[29] C. trav., art. L. 1242-1 et s.

[30] Créé par l'accord n°2019-01 du 11 février 2019 relatif à l'organisation du temps partiel dans la branche EPNL

Article 3.3.7 Dispositions spécifiques aux CDD d'usage (CDD'U)

Il est d'usage constant dans l'enseignement, de recourir aux CDD'U[31] .

Le CDD'U au sein de la CC EPNL est possible pour :

- des activités d'enseignement, des activités connexes à l'enseignement sur des fractions d'année[32] ou pour la durée de l'année ;
- des activités de formation réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période, ne permettent pas à l'effectif habituel permanent, à temps plein ou à temps partiel, d'y faire face.

Sont concernés par les CDD'U :

- les formateurs ;
- les correcteurs, les membres de jury ;
- les chargés d'enseignement et intervenants pédagogiques/extérieurs ;
- les surveillants de concours ou d'examen ;
- les créateurs de support formatif notamment en ligne ;
- les évaluateurs (en pré-positionnement, positionnement ou au terme de la formation).

Les organisations représentatives signataires feront évoluer cette liste exhaustive dès qu'un besoin identifié par l'observatoire mis en place aura été porté à la connaissance de la CPPNI.

Tout salarié qui a conclu un CDD'U bénéficie d'une priorité sur des emplois disponibles en CDI dès lors qu'il peut mobiliser les compétences attendues sur ce poste et qu'il remplit les éventuels prérequis pour l'occuper.

Le salarié d'un établissement d'enseignement supérieur universitaire en CDD'U qui :

- a effectué 200 heures de face à face par an pendant trois années successives[33],
- ne dispose pas d'un employeur principal[34] par ailleurs,

peut, quant à lui, solliciter de sa direction la signature d'un CDI'I.
Le salarié concerné apporte alors tout justificatif permettant d'étayer sa demande. Une fois les vérifications effectuées, la direction lui proposera un CDI'I pour l'année suivante[35] dont les modalités resteront à définir d'un commun accord en prenant notamment en compte les besoins de l'établissement, les activités professionnelles du salarié ainsi que ses arbitrages vie professionnelle-vie familiale.

JL

[31] C. trav. art. L. 1242-2 et D. 1242-1
[32] L'année est entendue du 1er septembre au 31 août.
[33] L'année est entendue du 1er septembre au 31 août.
[34] Au sens de la durée légale ou conventionnelle du travail
[35] L'année est entendue du 1er septembre au 31 août.

Chapitre 4 Classifications et rémunérations minimales

Le travail en vue de la convergence des textes relatifs aux classifications et rémunérations minimales est un élément structurant de la Branche.
L'examen des thématiques visées à l'article L. 2261-22, II, 3°, 4° du code du travail est prévu de janvier 2021 à juin 2021.
Dans l'attente de l'harmonisation des dispositions conventionnelles et pour la stricte application des dispositions de l'article L. 2261-22, II, 3°, 4° du code du travail les éléments relatifs aux classifications professionnelles, aux niveaux de qualification et aux rémunérations minimales figurent dans l'annexe 1 de la présente CC EPNL.
Ces dispositions demeurent applicables aux établissements et salariés concernés par les champs d'application d'origine de ces textes.

Section 1 : Dispositions communes et spécifiques

En cours de négociation

Section 2 : Définition des catégories professionnelles

En cours de négociation

Section 3 : Architecture des salaires *minima* hiérarchiques

En cours de négociation

Section 4 : Avantages conventionnels

En cours de négociation

Chapitre 5 Durée et organisation du temps de travail, congés, absences

Dans l'attente de l'harmonisation des dispositions conventionnelles et pour la stricte application des dispositions de l'article L. 2261-22, II, 5°, du code du travail les organisations représentatives signataires s'en réfèrent à la loi et aux dispositions conventionnelles et statutaires particulières qui pourraient s'appliquer.

Section 1 : Congés payés

Les négociation sur cette thématique sont-prévues par l'accord de méthode du 6 juillet 2018 révisé le 10 juillet 2020 de novembre 2020 à juin 2021.
Dans l'attente de l'harmonisation des dispositions conventionnelles et pour la stricte application des dispositions de l'article L. 2261-22, II, 5°, du code du travail les organisations représentatives signataires s'en réfèrent à la loi et aux dispositions conventionnelles[36] et statutaires particulières qui pourraient s'appliquer.

Section 2 : Durée et aménagement du temps du travail

Les négociation sur cette thématique sont-prévues par l'accord de méthode du 6 juillet 2018 révisé le 10 juillet 2020 de novembre 2020 à juin 2021.
Dans l'attente de l'harmonisation des dispositions conventionnelles les organisations représentatives signataires s'en réfèrent à la loi et aux dispositions conventionnelles et statutaires particulières qui pourraient s'appliquer et notamment l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat[37]

Section 3 : Travail à temps partiel [38]

Les stipulations relatives au temps partiel dans la Branche figurent en annexe 2 de la présente convention collective dont elle fait partie intégrante.

Section 4 : Travail de nuit et durée équivalente de travail

Dans les établissements ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'État dans le cadre de l'article L.442-1 du Code de l'éducation (loi Debré) sont applicables :

- les dispositions de l'accord de branche relatif au travail de nuit dans l'enseignement sous contrat du 2 juillet 2002 révisé par l'accord sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 31 janvier 2007[39] ;
- les dispositions du décret n°2007-1180 du 3 août 2007 relatif aux équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat.

[36] Notamment l'accord relatif à l'ARTT dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999 étendu par arrêté du 23 décembre 1999 (JO du 26 décembre)
[37] Etendu par arrêté du 23 décembre 1999 (JO du 26 décembre)
[38] Reprise in extenso des articles de l'accord du 11 février 2019
[39] L'accord du 2 juillet 2002 est étendu par arrêté ministériel du 26 mars 2003 (JO du 4 avril), celui 31 janvier 2007 par arrêté d'extension du 27 mars 2007 (JO du 5 avril)

Section 5 : Autorisations d'absence pour motif personnel ou familial et autres congés

En application de l'accord du 10 juillet 2020 révisant l'accord du 6 juillet 2018 portant sur la méthode adoptée en vue de la détermination de stipulations communes aux salariés relevant de la branche EPNL la négociation sur cette thématique est prévue en octobre 2020.

Dans l'attente de la détermination de stipulations communes aux salariés relevant de la branche EPNL, les organisations représentatives signataires s'en réfèrent à la loi et aux dispositions conventionnelles et statutaires particulières pour les salariés visés dans leurs champs d'application respectifs.

Chapitre 6 Gestion des emplois et des compétences

Les organisations représentatives signataires sont attachées à la reconnaissance du développement des compétences des salariés comme levier d'implication dans leur travail. Elle constitue pour le salarié l'occasion de sécuriser son parcours professionnel et pour l'établissement un moyen de renforcer son attractivité.

La formation professionnelle constitue un atout pour les salariés et un investissement, tant pour les personnes que pour les établissements. Elle participe aux évolutions des emplois et compétences des établissements et à la gestion des carrières des salariés.

Les organisations représentatives signataires s'accordent sur le fait que l'entretien professionnel est un élément central pour appréhender le niveau et l'évolution des compétences du salarié, de favoriser son évolution professionnelle en lui permettant d'en être l'acteur.

La négociation sur cette thématique visée à l'article L. 2261-22, II, 8° est prévue par l'accord de méthode du 6 juillet 2018 révisé le 10 juillet 2020 à compter de juillet 2020.

Dans l'attente de l'harmonisation des dispositions conventionnelles, les organisations représentatives signataires s'en réfèrent aux modalités communes d'organisation et de fonctionnement de la formation tout au long de la vie existantes[40] et celles qu'elles ont élaborées ensemble et en convergence au sein de la Section Paritaire professionnelle « enseignement privé » au sein d'AKTO (politique de certification, détermination des priorités de financement, développements d'outils de GPEC élaborés grâce à deux EDEC etc.).

Section 1 : Démarches compétences

La négociation sur cette thématique est prévue par l'accord de méthode du 6 juillet 2018 révisé le 10 juillet 2020 à compter de juillet 2020.

Section 2 : Formation professionnelle et gestion des fonds mutualisés

Les organisations représentatives signataires désignent AKTO comme opérateur de compétences (OPCO) de la branche EPNL.

Conformément à l'accord constitutif de l'OPCO du 14 mars 2019 et de ses statuts signés le 8 avril 2019, la branche professionnelle et celle de l'Enseignement Privé Agricole ont créé une Section Paritaire Professionnelle Interbranches. Sa composition, ses missions et ses modalités d'organisation et de travail sont déterminées par son règlement intérieur adopté le 12 décembre 2019.

JL
3 a

[40] Notamment l'accord Interbranches sur la formation professionnelle tout au long de la vie et ses avenants et aux dispositions des « anciennes conventions collectives » faisant l'objet de la fusion (cf. chapitre 1)

Chapitre 7 Maintien de salaire et Protection sociale complémentaire

La négociation sur la détermination de stipulations communes sur le maintien de salaire, la protection sociale complémentaire est prévue à compter de septembre 2020.

Tous les salariés de la Branche sont couverts par un régime de prévoyance et un régime de frais de santé. Dans l'attente d'une convergence les régimes actuellement en place demeurent et notamment le régime unifié des établissements d'enseignement sous contrat (EEP prévoyance et EEP santé s'appliquant à 95% des salariés de la Branche).

Section 1 Maintien de salaire en cas d'absence pour maladie, maternité, accident du travail et maladie professionnelle

En cours de négociation

Section 2 Régimes de prévoyance

Les salariés de l'Enseignement privé non lucratif bénéficient d'un régime de prévoyance ; les coordonnées de l'organisme compétent sont indiquées dans le contrat de travail conformément à l'article 3.2.2 de la présente convention collective.

La négociation sur les modalités d'accès unifiées à un régime de prévoyance (thématique visée à l'article L. 2261-22, II, 14°) est prévue à compter de septembre 2020.

Section 3 Régime de frais de santé

Les salariés de l'Enseignement privé non lucratif bénéficient d'un régime de frais de santé ; les coordonnées de l'organisme compétent sont indiquées dans le contrat de travail conformément à l'article 3.2.2 de la présente convention collective.

La négociation sur les modalités d'accès unifiées à un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident (thématique visée à l'article L. 2261-22, II, 14°) est prévue à compter de septembre 2020.

Section 4 Retraite complémentaire

Les établissements sont tenus d'adhérer à la caisse de retraite complémentaire désignée au répertoire professionnel pour l'enseignement privé. Il s'agit du groupe MALAKOFF-HUMANIS. Les coordonnées de l'organisme compétent sont indiquées dans le contrat de travail conformément à l'article 3.2.2 de la présente convention collective

Le taux de cotisation doit au moins être égal à celui prévu par les accords professionnels.

JL

Chapitre 8 : Rémunérations complémentaires

La négociation sur la détermination de stipulations communes sur l'intéressement et l'épargne salariale est prévue à compter de septembre 2020.
La négociation sur les rémunérations complémentaires (intéressement et épargne salariale) sont prévues à compter de septembre 2020.

Section 1 : Intéressement

En cours de négociation

Section 2 : Épargne salariale

En cours de négociation

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Les négociations sur cette thématique sont prévues d'avril 2021 à août 2021.
Le présent chapitre contient des dispositions unifiées relatives à la rupture du contrat à durée indéterminée d'opération (CDI'O) et du contrat à durée déterminée d'usage (CDD'U).
A l'exception de ces stipulations, et dans l'attente de l'harmonisation des dispositions conventionnelles et pour la stricte application des dispositions de l'article L. 2261-22, II, 7° les organisations représentatives s'en réfèrent à la loi et aux dispositions conventionnelles et statutaires particulières qui pourraient s'appliquer.

Section 1 Rupture de CDI

Article 9.1.3 Licenciement d'un salarié en CDI'O

a) Licenciement en raison de la réalisation de l'opération

Le licenciement qui intervient en raison de la fin de l'opération chantier ou de la réalisation de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse.
Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et réglementaires applicables aux licenciements pour motif économique.
Le licenciement qui intervient en raison de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement de 5% de la rémunération brute versée tout au long du contrat.

Cette indemnité spéciale ne se cumule pas avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage en contrat à durée indéterminée pendant 6 mois sous réserve qu'il en fasse la demande pendant ce délai par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

b) Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée de l'opération

Hors faute grave ou lourde, le licenciement intervenant dans les conditions prévues aux présentes dispositions ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat.

Cette indemnité spéciale ne se cumule pas avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Section 2 : Départ et mise à la retraite

En cours de négociation

Section 3 : Rupture de CDD

Article 9.3.2 – Rupture d'un CDD'U

Conformément aux dispositions de l'article L. 1243-10 du code du travail[41], aucune indemnité de fin de contrat n'est due au terme d'un CDD'U à l'exception de la situation visée à l'alinéa suivant.

Le salarié exerçant dans un établissements ayant majoritairement des classes sous contrat (premier et second degré) bénéficie d'une indemnité égale à 5% de la rémunération totale brute versée au titre du dernier contrat dès lors :

- qu'un CDD'U a été conclu chaque année au cours de trois dernières années successives[42] ;
- que le dernier CDD'U ne se poursuit pas dans le cadre d'une relation contractuelle en CDI, CDI'I, CDI'O ;
- que ledit salarié pendant l'exécution de ces CDD'U n'était pas en situation de cumul d'emplois, cumul d'activités, cumul emploi-retraite.

[41] Texte applicable à la date du présent accord
[42] L'année est entendue du 1er septembre au 31 août.

Chapitre 10 : Dispositions techniques et signatures

Article 10.1 Dépôt, extension et date d'effet

La CEPNL est chargée par les parties de procéder au dépôt de la présente convention et de former une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.
Compte tenu des thématiques traitées dans le présent avenant et des typologies d'entreprises présentes dans la Branche, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés à l'exception :

- des dispositions de l'article 1.2.3 sur les missions de l'Observatoire EPNL vis à vis de ces entreprises.
- à l'exception des engagements relatifs à l'accompagnement des salariés à temps partiel dans la dynamique GPEC prévu à l'article 7 de l'annexe 2.

A ces exceptions près, l'ensemble des stipulations de la présente convention collective et de son annexe s'applique donc à toutes les structures juridiques relevant de la convention collective EPNL et à leurs salariés.

La présente convention collective est entrée en vigueur 6 mois après la date de notification de la dénonciation des conventions collectives regroupées et citées à l'article 1.1. soit le 12 avril 2017.

Article 10.2 Révision

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention collective peut demander sa révision.
La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen numérique équivalent, aux autres parties ainsi qu'à la présidence (président et vice-président) de la CPPNI (voir article 1.2.1).
Cette demande est accompagnée d'un projet de révision comportant un exposé des motifs.
La présidence de la CPPNI EPNL convoque ses membres pour examen du projet et étude de la recevabilité de la demande de révision dans le mois de sa réception.
Dans les 3 mois de la réception de la demande de révision répondant aux exigences formelles précisées ci-dessus, la présidence convoque chaque organisation représentative en vue d'une négociation.
L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le Code du travail.

Article 10.3 Dénonciation

Chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention collective peut la dénoncer totalement.
L'acte de dénonciation doit être adressé, par lettre recommandée avec avis de réception, à chaque organisation représentative signataire ou ayant adhéré à la présente convention.
La dénonciation doit donner lieu aux formalités de dépôts prévues par la loi.

JL

L'acte de dénonciation produit ses effets après un préavis de 3 mois.
Le délai de survie mentionné ci-dessous commence à compter de la date de récépissé du dernier dépôt.
La présente convention restera en vigueur jusqu'à la prise d'effet d'une convention de substitution ou, à défaut d'une telle substitution, pendant une durée maximale de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

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

Article 2 : Création d'une annexe à la CC EPNL

Une annexe à la présente convention collective est créée.
Elle en fait partie intégrante.
Elle est composée de deux annexes :

- Annexe 1 : Classifications et rémunérations minimales
  Cette annexe reprend les articles relatifs aux classifications et rémunérations minimales de chaque convention collective ayant fait l'objet de la fusion.
- Annexe 2 : Temps partiel
  Cette annexe reprend *in extenso* l'accord n°2019-01 du 11 février 2019 relatif à l'organisation du temps partiel dans la branche EPNL.
  Son dépôt et la demande d'extension dont il fait l'objet sont retirés afin que la sous-commission à l'extension et la Direction générale du travail l'examinent non pas de manière autonome mais comme intégrant la convention collective EPNL.

Article 3 : Nature du présent accord et application

Le présent avenant est à durée indéterminée.
Les dispositions :

- du chapitre 3 relatif au renouvellement de la période d'essai,
- du chapitre 3 relatives à la succession de CDD et au délai de carence entre deux CDD,
- de l'annexe 2 (temps partiel),

s'appliquent dès le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au journal officiel.

Article 4 : Modalités de dépôt

La Convention collective EPNL et son annexe est déposée par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.
Une demande d'extension sur ce texte (corps de la convention collective et son annexe) est formulée à cette occasion.
Compte tenu des thématiques traitées dans le présent avenant et des typologies d'entreprises présentes dans la Branche, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés à l'exception :

- des dispositions de l'article 1.2.3 sur les missions de l'Observatoire EPNL vis à vis de ces entreprises.
- à l'exception des engagements relatifs à l'accompagnement des salariés à temps partiel dans la dynamique GPEC prévu à l'article 7 de l'annexe 2.

JL
3 CL

A ces exceptions près, l'ensemble des stipulations de la présente convention collective et de son annexe s'applique donc à toutes les structures juridiques relevant de la convention collective EPNL et à leurs salariés.

Fait à Paris, le 13 octobre 2020

Collège des employeurs	Collège des salariés
	LEH Corinne **FEP CFDT**
CEPNL	**FD CFTC E&F**
	Jacqueline LEROY **SPELC**