

**AVIS D'INTERPRETATION N° 103
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT
IDCC 2691**

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

Saisine du 3 mars 2023 – Procès-verbal de désaccord du 24 mai 2024

De SNPEFP-CGT pour le compte de ~~XXXXXXXXXXXX~~

CCN Article 2.1.5 Participation à la négociation nationale, Exercice d'un mandat

[...] Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié appelé à une fonction syndicale ou élective nécessitant la suspension de ses activités professionnelles peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera suspendu et reprendra son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi de même niveau de qualification avec le maintien des avantages antérieurement acquis.

Cette possibilité sera ouverte pour une durée maximale de 1 an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties. Elle pourra être refusée dès lors que le départ d'un salarié demandeur porterait à 2 le nombre de salariés simultanément absents pour ce même motif dans les entreprises dont l'effectif équivalent temps plein est inférieur à 100 et à 3 dans les entreprises excédant ce seuil d'effectif.

Sans pouvoir faire obstacle aux dispositions légales, la demande de réintégration pour les enseignants devra, dans la mesure du possible, être faite avant le 30 avril.

QUESTIONS :

Il est demandé à la CPPNIC de répondre aux questions suivantes :

1° L'expression « *une mise en disponibilité* », propre au secteur public et contenu dans l'Article 2.1.5, doit-elle en réalité être interprétée comme « *une mise à disposition* » d'un salarié auprès d'un syndicat ?

A titre subsidiaire,

2° La « *mise en disponibilité* » impliquant une suspension du contrat de travail peut-elle être revendiquée par l'employeur alors même que le code du travail dans les articles L2135-7 et L2135-8 prévoit « *une mise à disposition* » avec le maintien des obligations de l'employeur et que l'article 2.1.5 de la CCN commence par « *sauf dispositions plus favorables* » ?

DS PB DS LG DS ND
DS DG DS Vdm

REPONSES :

Première question

1° L'expression « *une mise en disponibilité* », propre au secteur public et contenu dans l'Article 2.1.5, doit-elle en réalité être interprétée comme « *une mise à disposition* » d'un salarié auprès d'un syndicat ?

Position des organisations syndicales :

L'article 2.1.5 avec la mention de « mise en disponibilité » fait partie du texte originel de la CCN de l'EPI.

Aucune modification n'a été apportée depuis sa rédaction en 2007, même après l'introduction de la mise à disposition syndicale dans le Code du travail en 2008.

Cependant, les négociateurs de l'époque ont eu la clairvoyance de débiter cette partie de l'article avec la mention « *Sauf dispositions plus favorables* ».

La position des quatre organisations syndicales est que le terme « *mise en disponibilité* » pour lequel aucune référence à ce droit syndical n'existe actuellement dans le Code de travail, doit être compris comme « *une mise à disposition* » selon le Code du travail (articles L. 2135-7 et L. 2135-8).

Position de la FNEP :

La FNEP indique que le terme n'est pas propre au secteur public et la mise en disponibilité ne doit pas être interprétée comme une mise à disposition, la première étant prévue pour les cas de suspension du contrat de travail, ce que ne prévoit pas la mise à disposition. Elle est de droit pour le salarié concerné sauf cas particulier, alors que la mise à disposition doit faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'Entreprise.

Deuxième question

2° La « *mise en disponibilité* » impliquant une suspension du contrat de travail peut-elle être revendiquée par l'employeur alors même que le code du travail dans les articles L2135-7 et L2135-8 prévoit « *une mise à disposition* » avec le maintien des obligations de l'employeur et que l'article 2.1.5 de la CCN commence par « *sauf dispositions plus favorables* » ?

Position des organisations syndicales :

A la question posée la réponse est non, puisqu'au vu des articles ci-dessus, le contrat de travail de la salariée mise à disposition auprès d'une Organisation syndicale n'est pas suspendu : l'employeur doit donc maintenir toutes ses obligations à l'égard de la salariée.

Les Organisations syndicales rappellent que le rôle d'une convention tripartite est de fixer notamment le volume contractuel, le paiement, et la durée de ladite mise à disposition.

Position de la FNEP :

La mise en disponibilité peut être évoquée dans la mesure où il s'agit d'un dispositif différent de la mise à disposition.

DS
DG

DS
PB

DS
LG

DS
MD

DS
Vdm

Fait à Paris, en 7 exemplaires, le 24 mai 2024

ORGANISATION D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DES SALARIÉS
<p>La F.N.E.P. (Fédération nationale de l'enseignement privé) représentée par</p> <p>DocuSigned by: <i>Pierre BOUVER</i> 0AF1F555B2F94AC...</p>	<p>Le S.N.E.P.L.-C.F.T.C. (Syndicat national de l'enseignement privé laïque - CFTC) représenté par</p> <p>DocuSigned by: <i>Valérie de Montvallou</i> D8918CB765CE42D...</p>
	<p>Le S.N.P.E.F.P.- C.G.T. (Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés - CGT) représenté par</p> <p>DocuSigned by: <i>Catherine GILBERT</i> 5694FBD9307C4E6...</p>
	<p>La F.E.P. - C.F.D.T. (Fédération de la formation et l'enseignement privés - CFDT) représentée par</p> <p>DocuSigned by: <i>Damien GILLOT</i> F761E3649329413..</p>
	<p>Le SYNEP / CFE-CGC (Syndicat national de l'enseignement privé - CFE-CGC) représenté par</p> <p>DocuSigned by: <i>Nicolas DUCHÈRE</i> B3D0D34984D0404...</p>