

**Convention collective nationale des maîtres de l'enseignement  
primaire privé enseignant dans les classes hors contrat et sous contrat  
simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de  
l'enseignement primaire catholique du 27 novembre 1984.**

**Champ d'application**

**Article 1**

En vigueur non étendu

La présente convention a pour but de régler les rapports entre :

- D'une part,

La ou les personnes physiques et morales ayant qualité d'employeurs dans les établissements d'enseignement primaire privés ouverts au bénéfice de la loi du 30 octobre 1886,

- D'autre part,

Les maîtres salariés enseignant dans les classes élémentaires et maternelles.

Il s'agit :

- des classes hors contrat (même si l'établissement est sous contrat) ;

- des classes sous contrat simple.

Elle ne concerne pas les écoles spécialisées qui relèveraient d'un ministère autre que celui de l'éducation nationale.

Elle est destinée à préciser les droits et les devoirs des parties contractantes en ce qui concerne notamment :

- la liberté syndicale ;

- les conditions d'engagement, de licenciement et de départ ;

- les règles professionnelles et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique.

# Définition

## Article 2

En vigueur non étendu

Est maître de l'enseignement privé celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'aptitudes pédagogiques, morales et physiques prévues par la loi et la présente convention, est attaché à un ou plusieurs établissements d'enseignement privés.

Le contrat du maître de l'enseignement privé cesse de plein droit à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle il atteint l'âge légal de la retraite.

Toutefois, par accord écrit entre les parties, cette limite d'âge peut être repoussée d'année en année.

Le contrat du maître cesse dans les conditions prévues par la réglementation qui lui est applicable (1).

Tout service d'enseignement effectué dans un établissement privé est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Pour les maîtres de classe sous contrat, l'ancienneté est déterminée par les autorités académiques ; cependant, quand ces maîtres sont appelés à exercer hors contrat, tout service d'enseignement accompli dans l'enseignement privé est pris en compte pour sa totalité (1).

# **Admission au titre de maître de carrière**

## **Article 3**

En vigueur non étendu

Sont déclarés maîtres de carrière, les maîtres qui remplissent les conditions suivantes : avoir au minimum cinq ans d'enseignement effectif dans l'enseignement privé au moins à mi-temps.

# Service

## Article 4

En vigueur non étendu

Le temps normal de service, en présence des élèves, est de 27 heures hebdomadaires, ce qui équivaut à la durée légale du travail (2).

A ce service peuvent s'ajouter, sans rémunération supplémentaire, au maximum deux heures hebdomadaires consacrées aux besoins généraux de l'établissement, notamment en ce qui concerne son caractère propre. Ce temps est, en principe, attenant aux heures de présence des élèves.

Pour les maîtres des classes sous contrat simple, les obligations de service sont celles fixées par l'Etat (1).

La rémunération est due pour ces vingt-sept heures d'enseignement. Toute réduction de ce temps ayant une influence sur le traitement ne peut être acquise que d'un commun accord.

# **Droit syndical**

## **Article 5**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent, pour tous les maîtres, le droit d'adhérer ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leur décision, en ce qui concerne notamment l'engagement, la conduite ou la répartition du travail. Les maîtres, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

En ce qui concerne les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les parties s'en réfèrent à la loi.

Le personnel féminin jouit des mêmes droits que le personnel masculin.

# Engagement

## Article 6

En vigueur non étendu

L'engagement des maîtres est sanctionné obligatoirement par un contrat sous seing privé en double exemplaire selon un modèle type établi par les parties signataires de la présente convention.

Tout contrat est signé, d'une part par le maître et, d'autre part, par la ou les personnes physiques et morales responsables vis-à-vis des autorités académiques et vis-à-vis du ministère du travail.

Des accords particuliers à chaque établissement règlent éventuellement, d'une façon forfaitaire, le prix de la pension.

S'il est question, dans ces accords, d' " avantages en nature ", sans autre précision, ceux-ci doivent être compris au sens et au taux de la sécurité sociale.

# Contrat

## Article 7

En vigueur non étendu

Le contrat doit comporter :

1. La définition du caractère propre de l'établissement, c'est-à-dire les objectifs pédagogiques, éducatifs, philosophiques et spirituels, assurant la vie et la pérennité de l'établissement, que le professeur s'engage à respecter, et les modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique ;
2. La date de prise d'effet. Dans les cas, prévus par la loi, d'un contrat à durée déterminée, celui-ci comporte les mentions obligatoires précisées par le code du travail ;
3. La catégorie du maître, ainsi que son ancienneté dans la profession.

Pour les maîtres des classes sous contrat, l'ancienneté qui leur est reconnue est fixée par les autorités académiques 1) ;

4. Le traitement initial et le barème de référence en vigueur.

L'acceptation par le maître du traitement prévu par l'Etat (1) ;

5. L'horaire du maître et les classes qui peuvent lui être confiées ;
6. Mention que le maître a pris connaissance du règlement intérieur de l'établissement, établi conformément au code du travail et en accepte les dispositions ;
7. L'engagement pour les deux parties de respecter la présente convention ;
8. La durée de la période d'essai conformément à l'article 13 de la présente convention ;
9. L'engagement du maître de fournir, en temps utile, les pièces nécessaires à la constitution du dossier académique sous peine de caducité de son contrat si sa responsabilité est en cause (1).

# Durée de l'année scolaire

## Article 8

En vigueur non étendu

La durée de l'année scolaire se définit par référence à celle fixée par le ministère de l'éducation nationale.

Les congés particuliers aux établissements peuvent être récupérés afin de respecter la durée totale de l'année scolaire.



# Traitement des maîtres

## Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Les traitements des maîtres hors contrat sont fixés normalement par un accord national. Dans tous les cas, des accords régionaux peuvent être signés par les délégués régionaux des syndicats à l'échelon académique dans le respect de la législation en vigueur.

Les traitements sont annuels, payables par douzième (congés inclus).

Le traitement des maîtres des classes sous contrat est celui prévu par la l'Etat. Aucun supplément ne pourra être exigé, à moins qu'il ne se rapporte à un travail spécial non rétribué par l'Etat ou qu'il n'assure le maintien des droits acquis par les maîtres en fonction au moment de la passation du contrat par l'établissement (1).

9.2. Si l'effectif d'une classe dépasse trente-cinq élèves à la date du 15 novembre, le traitement correspondant est majoré de 5 p. 100.

Les règles applicables aux effectifs des classes sous contrat sont celles correspondantes de l'enseignement public (1).

9.3. Les heures occasionnelles de suppléance non prévues au contrat sont payées à l'heure effective. Cette heure effective est calculée en prenant comme base le traitement normal annuel du maître remplaçant et en comptant l'année scolaire pour 36 semaines.

Les règles applicables aux heures de suppléance dans les classes sous contrat sont celles correspondantes de l'enseignement

public (1).

# Vacances

## Article 10

En vigueur non étendu

Le traitement des vacances est proportionné au temps de service accompli au cours de l'année scolaire :

10.1. Le maître dont le temps de service court du début de l'année scolaire jusqu'au départ aux grandes vacances reçoit le traitement complet pendant toute la durée des grandes vacances scolaires.

10.2. Dans le cas où le maître, pour quelque cause que ce soit, hormis les cas prévus à l'article 11, n'enseigne pas toute l'année scolaire, son traitement reste mensuel. Il est dû à partir du jour de la prise de fonction au jour inclus de la cessation de fonction. Les petites vacances sont comptées comme période scolaire et, à titre d'indemnité de vacances, il reçoit les 5/19 du total des sommes reçues à titre de traitement.

Cette clause ne s'applique pas en cas de retrait de l'agrément par l'autorité publique.(1)

# Maladie, accident du travail, maternité et adoption

## Article 11

En vigueur non étendu

11.1. Le maître empêché d'assurer son service pour maladie ou accident du travail doit en avertir l'établissement. Si l'arrêt du travail dure plus de 48 heures, il doit être constaté par un certificat médical dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Pour les maîtres agréés, ce certificat, portant la durée prévisible de l'arrêt, est communiqué dans les délais les plus rapides au chef d'établissement pour transmission aux autorités académiques. La période des petites vacances doit toujours être considérée comme une période de travail (1) (2).

11.2. Dans ce cas, l'établissement prend à sa charge, pendant cette absence, la différence entre le traitement du maître et les prestations auxquelles il a droit au titre de la sécurité sociale :

- après la période d'essai, pendant un mois pour les maîtres ayant moins de trois ans de service dans les établissements relevant de la présente convention ;
- pendant deux mois pour les maîtres ayant de trois à cinq ans de service dans les établissements relevant de la présente convention ;
- pendant trois mois pour les maîtres ayant plus de cinq ans de service dans les établissements relevant de la présente convention, sauf dispositions légales plus favorables (1).

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux maîtres agréés (1).

Dans tous les cas, pour bénéficier de ces avantages, le maître aura à faire valoir ses droits auprès de la sécurité sociale.

Le total des congés de maladie donnant droit au salaire différentiel ne peut dépasser les limites ci-dessus à l'intérieur de toute période de douze mois consécutifs.

11.3. Le personnel féminin relevant de la présente convention collective et justifiant d'un an de présence dans l'établissement a droit, en cas de grossesse, au plein traitement pendant la durée prévue par la législation de la sécurité sociale.

11.4.4. En cas d'adoption, les dispositions du paragraphe 11.3 ci-dessus s'appliquent aux personnels relevant de la présente convention.

# Absences

## Article 12

En vigueur non étendu

Les absences rémunérées pour événements personnels sont les suivantes (en jours ouvrés) :

- un jour en cas de décès d'un frère ou d'une soeur ;
- trois jours en cas de décès du conjoint, des parents, beaux-parents et enfants ;
- trois jours en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- quatre jours en cas de mariage du salarié ;
- trois jours au plus pour la présélection militaire.

Elles sont prises au moment des événements en cause.

Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement ou à l'inspecteur d'académie sous couvert du chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement. Il n'est pas fait de retenue de traitement, si les heures d'absence ont pu être remplacées par l'intéressé ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.

Dans toute la mesure possible, les heures de classes doivent être sauvegardées.

Les maîtres de carrière peuvent demander au chef d'établissement un congé sans traitement pour convenance personnelle. Par accord bilatéral, ce congé de durée déterminée sera précisé et éventuellement renouvelable.

Les maîtres de carrière en congé pour convenance personnelle pourront obtenir leur réintégration dans l'établissement, à condition de faire connaître leur intention au chef d'établissement dans les délais prévus par accord bilatéral lors de la suspension de leur contrat de travail. Les maîtres remplaçants seront engagés par contrat à durée déterminée.

Le temps de congé pour convenance personnelle ou pour mandat syndical ou civique comptera pour l'ancienneté s'il est employé au service de l'enseignement privé ou au perfectionnement professionnel dans les conditions approuvées par les organismes signataires.

Dans les établissements rémunérant au moins 15 salariés travaillant au moins à mi-temps, le

bénéfice des dispositions du code du travail relatives au congé parental d'éducation et à la période d'activité à mi-temps (articles L. 122-28-1 et suivants) ne peut être refusé aux salariés travaillant au moins à mi-temps et ayant deux ans d'ancienneté dans l'établissement. Pour les autres cas, les parties s'en réfèrent à la loi.

Les deux alinéas précédents ne s'appliquent pas aux maîtres agréés.

Le maître appartenant à un établissement au moment de son départ pour le service national est, à son retour, réintégré à son poste dans les conditions prévues par la loi, s'il en fait la demande.

Pendant la durée de son service national, son contrat est suspendu et son emploi pourvu par un maître engagé par un contrat à durée déterminée. Dans ce cas, la durée du service national est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Si le salarié remplacé ne manifeste pas son intention de reprendre son emploi et si le chef d'établissement d'une part et le remplaçant d'autre part souhaitent poursuivre les relations contractuelles, le contrat doit se transformer en contrat à durée indéterminée.

# Durée et rupture du contrat

## Article 13

En vigueur non étendu

### 13.1. Durée du contrat.

Le contrat, écrit et rédigé conformément à l'article 7, est conclu pour une durée indéterminée. Cependant, il pourra être conclu un contrat à durée déterminée dans les cas limités par la loi, notamment pour le remplacement d'un maître temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

### 13.2. Période d'essai.

Contrat à durée indéterminée

Le maître peut quitter l'établissement :

- sans préavis pendant le premier mois ;
- sur préavis d'au moins huit jours pendant les deux mois suivants.

Pendant les trois premiers mois, le chef d'établissement peut mettre fin aux fonctions du maître sur préavis d'au moins huit jours et sans indemnité.

Contrat à durée déterminée

Les parties signataires de la présente convention s'en réfèrent au code du travail.

### 13.3. Rupture du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Passée la période d'essai pour les maîtres hors contrat (ou dès l'obtention de l'agrément par l'autorité académique pour les maîtres agréés (1)), toute rupture de contrat à durée indéterminée peut être soumise à la commission paritaire nationale et ne prend alors effet qu'après sa décision.

Sauf accord des parties constaté par écrit, ou cas de faute lourde ou grave et hormis le cas de licenciement économique pour insuffisance d'effectifs mentionné au paragraphe b ci-dessous, la rupture du contrat par démission ou licenciement ne peut intervenir en cours d'année scolaire. Elle doit être notifiée par l'une ou l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 1er juin.

Toutefois, pour les maîtres agréés, la rupture du contrat de travail peut intervenir à tout moment, si elle résulte du retrait de l'agrément décidé par l'autorité publique.(1)

En cas de licenciement pour motif économique :

- a) On observera toujours la procédure de l'entretien préalable ;

b) Si le licenciement pour motif économique est lié à une insuffisance d'effectifs constatée en début d'année scolaire, l'entretien préalable doit avoir lieu au plus tard quinze jours après la rentrée scolaire et la rupture du contrat doit être notifiée avant le 1er décembre.

Le préavis a la durée suivante :

- pour les maîtres de carrière : trois mois ;
- pour les autres maîtres :
- deux mois s'ils ont plus de deux ans d'ancienneté dans l'établissement ;
- un mois dans le cas contraire.

Si le préavis n'a pas été effectué en totalité à la date du 30 juin, une indemnité compensatrice de la partie non effectuée du préavis est versée au salarié. Cette indemnité ne peut en aucun cas se confondre avec l'indemnité de congés payés.

En cas de suppression de poste ou de fermeture d'établissement, la commission paritaire est habilitée à rechercher le reclassement des maîtres et à prendre éventuellement les contacts nécessaires pour cela avec les autres ordres d'enseignement.

Contrat à durée déterminée

Les parties signataires de la présente convention se réfèrent au code du travail pour le délai de prévenance et l'indemnité de fin de contrat.

Le traitement des maîtres agréés ayant assuré une suppléance de longue ou de courte durée est celui prévu par l'Etat.(1)

Sauf accord des parties constaté par écrit, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Avis en sera donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais.

13.4. Indemnité de licenciement.

Il est alloué aux maîtres une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis et calculée comme suit :

- jusqu'à cinq ans de présence dans l'établissement : indemnité légale ;
- à partir de cinq ans de présence dans l'établissement : un cinquième de mois par année de présence dans l'établissement ;
- à partir de dix ans de présence dans l'établissement, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année de présence au-delà de dix ans.

# Licenciement

## Article 14

En vigueur non étendu

Tout licenciement pour faute doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties définies par la loi (et la réglementation propre aux maîtres agréés).

a) Un licenciement pour faute professionnelle ne peut intervenir qu'après deux avertissements écrits, donnés pour répétition de négligences professionnelles ou d'attitudes répréhensibles (non-observation du règlement intérieur de l'établissement, non-respect des règles professionnelles et des modalités de l'accomplissement de la mission pédagogique, telles qu'elles sont définies dans le contrat de travail, non-respect du caractère propre, absences non motivées, retards persistants, manifestations antireligieuses et propagande politique auprès des élèves).

b) En cas de licenciement pour faute grave ou lourde :

- le maître se voit confirmer son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ;

- avis en est donné aux délégués du personnel dans les plus brefs délais ;

- le maître dispose d'un délai de deux jours francs pour saisir la commission paritaire nationale et en aviser son employeur. Le recours est suspensif du licenciement mais non de la cessation immédiate des fonctions et de la rémunération.

La commission se réunit dans un délai maximum de huit jours francs et tente de concilier les parties.

En cas d'échec de cette tentative ou si la commission n'a pas été saisie, le licenciement est effectif à la date de sa notification.

Peuvent être considérées comme fautes lourdes, par exemple :

- insultes publiques, brutalités ou manifestations d'hostilité à l'égard de la direction ;

- actes contraires aux bonnes moeurs ;

- coups et injures entre collègues, ivrognerie.



Néanmoins, seuls les tribunaux sont compétents pour qualifier le degré de gravité d'une faute.

# Comportement

## Article 15

En vigueur non étendu

Le maître est tenu de conserver, dans son attitude et dans ses moeurs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement où il enseigne, la dignité inhérente à sa fonction d'éducateur. Le chef d'établissement veille à ce qu'une attitude respectueuse soit observée à l'égard du maître.

Les observations d'ordre professionnel ou moral sont faites par le chef d'établissement par simple écrit ou au cours d'entretiens particuliers. Dans le cas où la direction de l'établissement porte atteinte à la dignité du maître, celui-ci peut cesser son enseignement et doit alors faire appel à la commission paritaire de conciliation dans les quarante-huit heures.

# Matériel

## Article 16

En vigueur non étendu

Le maître doit respecter et faire respecter le matériel qui lui est confié.

# Exonération de frais de scolarité

## **Article 17**

En vigueur non étendu

Les enfants des maîtres de carrière enseignant dans les établissements adhérant aux organismes signataires de la présente convention bénéficient de la scolarité gratuite à l'exclusion des frais annexes à caractère personnel dans les établissements relevant de la présente convention.

Les professeurs doivent tenir compte de la répartition géographique de ces établissements et de leurs possibilités économiques.

# Caractère propre

## Article 18

En vigueur non étendu

Dans tous les établissements, les maîtres doivent respecter le caractère propre de l'établissement.

# Retraite et prévoyance

## Article 19

En vigueur non étendu

L'adhésion à une caisse de retraite complémentaire est obligatoire pour les établissements relevant de la présente convention dans les conditions fixées par l'accord du 23 mars 1983 et de ses avenants (1).

Les maîtres quittant les établissements à partir de soixante ans, en cas de départ à la retraite, ont droit à une indemnité de départ à la retraite en fonction de leur ancienneté dans l'établissement :

- un demi-mois pour les maîtres ayant atteint six ans d'ancienneté ;
- un mois pour les maîtres ayant atteint douze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi pour les maîtres ayant atteint dix-huit ans d'ancienneté ;
- deux mois pour les maîtres ayant atteint vingt-quatre ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi pour les maîtres ayant atteint trente ans d'ancienneté.

Les maîtres bénéficient des garanties prévues par un régime de prévoyance qui doivent être au moins égales à celles fixées par l'accord national du 8 septembre 1978 et ses avenants.

# Litiges

## Article 20

En vigueur non étendu

Les litiges individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention pourront être soumis à la commission paritaire nationale. Cette commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée à son président.

Celui-ci doit la réunir dans un délai d'un mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

# Commission paritaire nationale

## Article 21

En vigueur non étendu

### 21.0. Composition.

Une commission paritaire nationale est constituée comme suit :

- quatre délégués titulaires employeurs désignés par les organismes signataires ;
- quatre délégués titulaires salariés désignés par les organismes signataires.

Chaque délégué titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.

Cette commission est présidée alternativement chaque année par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

### 21.1. Missions.

La commission paritaire nationale est chargée notamment des fonctions suivantes :

1. Adapter la convention collective aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
2. Etablir les barèmes minimaux de traitement ;
3. Se constituer en commission de conciliation ;
4. Interpréter la présente convention.

Elle se réunit au moins une fois par an.

### 21.2. Remboursement des frais.

Les salariés des établissements relevant de la présente convention collective, appelés à participer aux commissions paritaires conventionnelles, bénéficient du maintien de leur salaire pendant la durée de leur absence.



Dans la limite de trois réunions annuelles, leurs frais de transport leur sont remboursés par leur employeur, sur la base du tarif/km S.N.C.F. de 2e classe.

Dans la mesure où ils évitent les perturbations de service, les suppléments éventuels sont également remboursés.

# Avantages acquis

## Article 22

En vigueur non étendu

La présente convention annule toutes les conventions antérieures ainsi que les statuts particuliers concernant les maîtres. Toutefois, les avantages antérieurs demeurent acquis.

# Dénonciation-Révision

## Article 23

En vigueur non étendu

La présente convention vaut une durée indéterminée.

### 23.1. Dénonciation.

L'une ou l'autre des parties contractantes, ou la totalité de celles-ci peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, en le faisant connaître six mois à l'avance par lettre recommandée adressée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 21. La dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par la loi.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

### 23.2. Révision.

Chacune des parties peut demander la révision de certains articles de la convention collective. La demande, adressée par lettre recommandée aux autres parties ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale prévue à l'article 21, doit comporter la désignation des articles à réviser.

Le président de la commission paritaire nationale convoque les parties qui doivent être réunies dans le mois qui suit la demande de révision.

# Dépôt

## Article 24

En vigueur non étendu

Les formalités de dépôt de la convention seront accomplies par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de la signature.

## **Date d'application**

### **Article 25** En vigueur non étendu

La présente convention prendra effet le 1er janvier 1985.