

# Convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant du 27 novembre 2007

## Titre Ier : Cadre juridique de la convention

### Article 1.1

#### Champ d'application

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application de la présente convention collective tous les établissements d'enseignement privé hors contrat situés sur le territoire national et dans les départements d'outre-mer, à savoir :

# les établissements d'enseignement privé du premier et du second degré relevant de la loi du 30 octobre 1886 et du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, ainsi que leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;

# les établissements d'enseignement privé qui relèvent de la loi du 25 juillet 1919 (dite loi Astier), reprise au titre IV du code de l'enseignement technique, et qui ne sont pas liés à l'Etat par contrat conclu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1959 modifiée, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;

# les établissements d'enseignement privé supérieur général, professionnel ou scientifique relevant notamment de la loi du 12 juillet 1875 ou de la loi du 25 juillet 1919, y compris leurs départements de formation professionnelle dans la mesure où cette dernière activité est minoritaire ;

# les établissements d'enseignement relevant du droit privé et créés à l'initiative des chambres de commerce et d'industrie, des chambres d'agriculture et des chambres des métiers et mettant en oeuvre des enseignements relevant des lois ci-dessus.

Les établissements d'enseignement privé visés par la présente convention relèvent notamment des codes NAF suivants : 85.10Z et 85.20Z (ex-80.1Z), 85.31Z (ex-80.2A), 85.32Z (ex-80.2C), 85.41Z et 85.42Z (ex-80.3Z), 85.52Z et 85.59B (ex-80.4D).

Sont exclus de la présente convention :

# les organismes de formation relevant de la loi du 16 juillet 1971 ;

# les établissements d'enseignement privé à distance relevant de la loi du 12 juillet 1971 ;

# les établissements d'enseignement technique relevant d'une convention collective nationale de branche comportant des dispositions spécifiques au personnel d'enseignement à la date d'extension de la présente convention ;

# les centres de formation d'apprentis ;

# les établissements d'enseignement général relevant d'une convention collective nationale de branche à la date d'extension de la présente convention ;

# les instituts catholiques de Lille, de Lyon, de Paris et de Toulouse ainsi que l'université catholique de l'Ouest ;

# les écoles ou instituts d'enseignement supérieur et de recherche privés relevant d'une convention collective nationale à la date d'extension de la présente convention ainsi que les établissements annexes d'enseignement supérieur qui leur sont rattachés.

### Article 1.2

## Durée, adhésion, révision, dénonciation

En vigueur étendu

### 1.2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être révisée ou dénoncée dans les conditions prévues ci-dessous.

### 1.2.2. Adhésion

#### Principe

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur (art. L. 132-9 et L. 132-15 du code du travail).

#### Date d'effet de l'adhésion

L'adhésion prend effet au jour du dépôt de la déclaration d'adhésion par l'organisation concernée à la direction générale du travail. Cette déclaration sera également adressée par lettre recommandée avec avis de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes.

#### Adhésion collective

Une adhésion ayant pour objet de rendre la présente convention applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans le champ d'application défini à l'article 1er peut s'effectuer en application de l'article L. 132-16 du code du travail.

Elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 132-2 du code du travail et, d'autre part, les parties signataires de la présente convention.

### 1.2.3. Révision

La présente convention collective peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision conformément à l'article L. 132-7 du code du travail.

Cependant aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant la date d'effet de la convention collective, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires ou adhérentes de la convention collective devra être portée à la connaissance de chacune des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande, ce qui la motive ainsi qu'un projet de révision afin que les négociations puissent être entamées.

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche, devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois de date à date suivant la date d'envoi de la demande de révision par l'ensemble des parties.

Conformément aux conditions fixées par les articles L. 132-2 et L. 132-2-2 du code du travail, la validité d'un accord de révision est subordonnée à la signature d'une ou de plusieurs organisations représentatives de salariés et sans opposition, dans les 15 jours de la date de notification, d'une majorité de syndicats représentatifs dans le champ d'application.

Cette disposition ne peut faire obstacle à l'ouverture de négociations pour la mise en harmonie de la convention collective avec toute nouvelle prescription légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord national interprofessionnel.

#### 1.2.4. Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires ou adhérentes, dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

L'avis de dénonciation doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et adhérents de la convention et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois et commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la direction générale du travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés des négociations devront s'engager dans un délai de 3 mois à compter de la date de dénonciation. Les signataires ayant dénoncé la convention devront soumettre à la discussion un nouveau texte. La convention dénoncée restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de dénonciation.

### **Article 1.3**

#### **Entrée en application**

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention collective nationale s'imposent le 1er septembre suivant sa date d'extension à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.1.

Ces dispositions annulent et remplacent celles de l'accord du 3 avril 2001 et de ses avenants à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Les articles qui ne seraient pas étendus seront immédiatement renégociés ; dans l'attente d'une nouvelle rédaction étendue, leur application sera suspendue y compris pour les parties signataires.

### **Article 1.4**

#### **Avantages acquis**

En vigueur étendu

La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés. En aucun cas elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises par usage, contrat individuel ou accord collectif.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou celles des textes ou accords appliqués antérieurement.

## **Article 1.5**

### **Caractère normatif de la convention**

En vigueur étendu

Cette convention collective est normative. Pour son application, aucune dérogation ne sera possible dans un sens défavorable aux salariés.

## **Article 1.6**

### **Difficultés d'application : saisine de la commission paritaire**

En vigueur étendu

Les difficultés d'application résultant de la mise en oeuvre de la présente convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 2.3.3. par la présente convention.

## **Titre II : Relations collectives**

### **Article 2.1**

#### **Liberté d'opinion des salariés dans l'entreprise et exercice du droit syndical**

En vigueur étendu

##### 2.1.1. Principes généraux de liberté d'opinion et de non-discrimination

Sont reconnus notamment la liberté d'opinion politique, philosophique et religieuse ainsi que le droit pour tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, d'adhérer librement au syndicat de son choix. Non-discrimination à l'égard des représentants de salariés dans l'entreprise et dans les instances paritaires extérieures :

Les représentants syndicaux ou du personnel, les titulaires de mandats électifs ou désignatifs aux différentes instances paritaires ou professionnelles ne doivent pas subir de traitement discriminatoire dans le déroulement de leur carrière, leur rémunération, l'accès à la formation et plus généralement en ce qui concerne l'ensemble des droits légaux ou conventionnels. En toute circonstance l'exercice de leur mandat dans les conditions légales ou conventionnelles ne peut leur porter préjudice. La commission paritaire nationale sera saisie de toute difficulté, ceci sans préjudice de recours aux juridictions compétentes.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République. L'employeur ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

L'employeur ne peut tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, de l'exercice d'une activité syndicale, de fonctions ou responsabilités syndicales ou bien encore des opinions politiques, philosophiques et religieuses pour arrêter des décisions concernant notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

##### 2.1.2. Constitution d'une section syndicale Désignation du délégué syndical

Dans toute entreprise, chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Dans toute entreprise dont l'effectif équivalent temps plein est au moins de 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans les entreprises dont l'effectif équivalent temps plein est inférieur à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel (titulaire ou suppléant), pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Pour le calcul des seuils d'effectif on se référera en matière de droit syndical aux règles légales.

Les modalités de désignation et le nombre de délégués dont dispose chaque section syndicale sont déterminés par référence aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

##### 2.1.3. Crédit d'heures. # Rémunération

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est égal à 10 heures par mois sauf accord particulier plus favorable avec l'employeur dans les entreprises occupant un effectif équivalent temps plein de 50 à 150 salariés ; au-delà, on se reportera aux dispositions légalement en vigueur.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les crédits d'heures indiqués au paragraphe précédent. Leur rémunération se conforme aux dispositions prévues ci-après.

Il en va de même lorsque le délégué syndical remplit en même temps les fonctions de représentant syndical et participe aux réunions du comité d'entreprise.

Pour l'imputation temporelle et les modalités de rémunération des heures de délégation des délégués salariés enseignants, on appliquera en matière de droit syndical les règles communes fixées par la présente convention pour les diverses représentations du personnel.

#### 2.1.4. Moyens matériels mis à disposition par l'entreprise

Panneaux d'affichage : l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et placés dans des lieux habituellement fréquentés par l'ensemble du personnel. (1)

Salle de réunion : dans les entreprises ou établissements dont l'effectif équivalent temps plein est de 50 à 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir. La salle mise à leur disposition ne leur est pas exclusivement réservée. Les modalités sur la fréquence, le moment et la durée de l'accès éventuel à une salle feront l'objet d'un accord avec l'employeur.

#### 2.1.5. Participation à la négociation nationale

##### Exercice d'un mandat

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur à réception de la convocation. Il conservera le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement seront définies par le règlement intérieur de la commission paritaire.

##### Représentation paritaire :

Afin de permettre le bon fonctionnement des entreprises, et plus particulièrement des petits établissements et sans préjudice de la liberté de composition des délégations, les signataires de la convention collective nationale préconisent :

# d'une part, dans l'entreprise, l'aménagement des emplois du temps (sous réserve des nécessités de fonctionnement de l'établissement) facilitant l'exercice régulier de leurs différents mandats ;

# d'autre part, pour les salariés siégeant en commissions paritaires nationales et pouvant être issus du même établissement, une concertation entre les organisations syndicales afin d'équilibrer au mieux les délégations respectives.

En cas de difficulté avérée dans la mise en oeuvre de ces préconisations, la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation pourra être saisie.

Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié appelé à une fonction syndicale ou électorale 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.

Conformément aux dispositions des articles L. 451-1 et suivants du code du travail, les salariés qui souhaitent participer à des sessions de formation économique, sociale et syndicale ont droit à des congés dans la limite de 12 jours par an ou de 18 jours pour les animateurs des stages et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Le financement de ces congés s'opère conformément à la loi. En ce qui concerne les enseignants, ces congés seront pris, dans la mesure du possible, sur un temps d'activité autre que celui des activités de cours.

(1) Le premier point de l'article 2.1.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-3 (anciennement article L. 418-8, alinéas 1 à 3) du code du travail qui prévoient que l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distinct de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, qu'un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage et que les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## **Article 2.2**

### **Représentation du personnel dans l'entreprise (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et de ses commissions, membres du CHSCT, délégués syndicaux)**

En vigueur étendu

#### 2.2.1. Règles communes

##### Calcul des seuils d'effectifs

Le calcul des effectifs est opéré selon les règles légales.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant leur temps de travail total par la durée conventionnelle de référence.

Pour les enseignants à temps partiel, le décompte s'effectue en comparant le nombre d'heures d'activité de cours qui leur est confié contractuellement au nombre d'heures d'activité de cours d'un salarié à temps plein.

Dans le cas où un salarié intervient dans plusieurs emplois, ce calcul est effectué dans le cadre de chacun des emplois considérés.

##### Paiement des heures de délégation (1)

L'utilisation et le paiement des heures de délégation obéissent aux règles légales et réglementaires en vigueur, y compris à celles relatives aux heures supplémentaires.

A ce titre, il est établi conventionnellement que l'heure de délégation sera rémunérée 1 / 1820 de sa rémunération annuelle de base équivalent temps plein.

##### Temps de réunion des représentants du personnel avec l'employeur

Le temps consacré aux réunions des institutions de représentation du personnel ainsi qu'à toutes réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne donne en aucun cas lieu à imputation sur les crédits d'heures des représentants du personnel élus ou mandatés.

Le temps passé à ces réunions ainsi que les temps de déplacement imposés par leur tenue ne peuvent en aucun cas induire une perte de rémunération et constituent du temps de travail effectif.

Pour les enseignants élus ou mandatés, les heures de délégation sont prises dans la mesure du possible, pour des raisons pédagogiques, en dehors des heures d'activité de cours ou de réunions pédagogiques.

En cas de coïncidence du temps de réunion avec celui d'activité de cours, l'employeur ne peut imposer de récupération.

Les frais de déplacement et d'hébergement afférents aux réunions visées ci-dessus donnent lieu à remboursement complémentaire par l'employeur dès lors qu'ils correspondent à une distance supérieure au trajet domicile # travail.

Le temps consacré à la préparation des réunions s'impute sur le crédit d'heures des représentants sauf accord plus favorable.

### Compétence de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation prévue à la présente convention peut être saisie, pour avis, de tout différend relatif au droit des délégués du personnel, au droit du comité d'entreprise, au droit du CHSCT, aux droits et obligations des membres de ces institutions. Elle peut également être saisie de toute atteinte à la liberté d'opinion ou de tout différend relatif à l'exercice du droit syndical.

#### 2.2.2. Délégués du personnel

La mise en place des délégués du personnel est obligatoire dès lors que l'effectif équivalent temps plein de l'établissement atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

L'organisation des élections doit respecter la réglementation en vigueur. Les délégués sont élus pour 4 ans et rééligibles ; un accord d'entreprise peut cependant, conformément à la loi, fixer la durée du mandat entre 2 et 4 ans.

Le ou les délégués ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi qu'à la présente convention ou à tout autre accord collectif applicable dans l'entreprise. Ils disposent plus généralement de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur est tenu de laisser au (x) délégué (s) du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et 10 heures par mois dans les autres.

Dans l'hypothèse visée à l'article L. 431-3 du code du travail où les délégués du personnel exercent collectivement les attributions du comité d'entreprise, ils bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 434-10 du code du travail.

#### 2.2.3. Comité d'entreprise

La mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire dès lors que l'effectif équivalent temps plein de l'établissement atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

L'organisation des élections doit respecter la réglementation en vigueur. Les membres du comité sont élus pour 4 ans et rééligibles ; un accord d'entreprise peut cependant, conformément à la loi, fixer la durée du mandat entre 2 et 4 ans.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et à la formation professionnelle.



Le comité d'entreprise dispose plus généralement de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. (2)

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au montant le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge de ces activités par le comité d'entreprise. Le pourcentage de cette contribution par rapport au montant global des salaires payés ne peut être inférieur à celui de l'année précédente. (3)

Il est prévu conventionnellement que le niveau de contribution versée par l'employeur pour le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise fait l'objet d'une négociation annuelle.

Le montant de la subvention que l'employeur verse pour le fonctionnement du comité d'entreprise est, comme prévu légalement, d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

L'employeur est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures.

Les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un stage de formation économique prévu à l'article L. 434-10 du code du travail dans les conditions et limites fixées aux articles L. 451-1 et L. 451-3 du code du travail.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

#### 2.2.4. Délégation unique du personnel (DUP)

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, l'employeur a la faculté de décider de la mise en place d'une délégation unique du personnel. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. Le fonctionnement de cette instance est régi par les dispositions légales.

#### 2.2.5. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans tout établissement dont l'effectif équivalent temps plein est au moins de 50 salariés. Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières. Il dispose pour ce faire des différentes prérogatives prévues légalement. Ainsi, il procède :

# à l'analyse des risques professionnels,

# à des inspections dans l'exercice de sa mission,

# à des enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladies professionnelles et, le cas échéant, en matière de discrimination et de harcèlement.

Il est consulté par l'employeur sur toutes les questions relevant de sa compétence, et notamment sur les emplois qu'il propose de réserver aux handicapés.

Les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Leur mandat est de 2 ans, renouvelable.

L'employeur est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de sa fonction. Le temps alloué, conformément aux dispositions légales et réglementaires, est ainsi fixé à 2 heures par mois dans les établissements de moins de 100 salariés équivalent temps plein, à 5 heures par mois pour les établissements de 100 à 299 salariés équivalent temps plein.

Le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou

encore à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence ou de gravité, est payé comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues ci-dessus.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation visée à l'article L. 236-10 du code du travail nécessaire à l'exercice de leurs missions.

(1) Le deuxième point de l'article 2.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2315-3 (anciennement article L. 424-1, alinéa 2) et L. 2325-7 (anciennement article L. 434-1, alinéa 3) du code du travail qui prévoient que le temps nécessaire à l'exercice des fonctions de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. La prise en charge des heures de délégation obéit en effet au principe suivant lequel le représentant du personnel ne doit pas subir de baisse de rémunération du fait de l'exercice de son mandat.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

(2) Le quatrième point de l'article 2.2.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2323-86 (anciennement article L. 432-9) du code du travail, aux termes duquel le montant de la contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ne doit pas être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, et que le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence ainsi définie.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

(3) Le cinquième point de l'article 2.2.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2325-6 (anciennement article L. 434-1) du code du travail aux termes duquel la limite de durée que l'employeur est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise à l'exercice de leurs fonctions, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## **Article 2.3**

### **Commissions paritaires nationales**

En vigueur étendu

#### **2.3.1. Dispositions générales**

##### **a) Composition.**

La commission paritaire de négociation comprend, d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et, d'autre part, des représentants des employeurs (en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés) ; la parité est respectée dès lors que les deux délégations, salariale et patronale, sont représentées.

Les autres commissions paritaires comprennent uniquement les organisations syndicales signataires ou adhérentes de la présente convention. Les commissions sont composées de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes et d'un nombre au plus égal de représentants d'organisations d'employeurs signataires ou adhérentes.

##### **b) Présidence.**

La présidence des commissions sera assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collègue et selon une périodicité définie dans le règlement intérieur des commissions. Simultanément, un vice-président sera désigné dans les mêmes conditions.

### c) Fonctionnement.

Le secrétariat des commissions paritaires est tenu par la délégation des employeurs.

Il est élaboré un règlement intérieur concernant l'ensemble des commissions paritaires nationales qui, pour être applicable, doit être approuvé à la majorité des membres composant les commissions paritaires. Celui-ci prévoit, notamment à l'issue de chaque réunion, d'établir :

# un procès-verbal faisant état des positions exprimées, et en particulier des propositions de chaque partie en leur dernier état ;

# ou tout autre document faisant apparaître les différentes propositions, les accords et/ou divergences sur le(s) sujet(s) abordé(s) ;

# ou, éventuellement, un relevé de conclusions.

Les commissions paritaires précisent également les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques qui sont ou viendraient à être constitués.

Dans chaque entreprise, un affichage devra préciser l'existence des différentes commissions paritaires nationales, les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat.

### 2.3.2. Commission paritaire nationale de négociation

#### a) Mission.

Cette commission a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. A cet effet, elle négocie les points relevant de la négociation collective de branche, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur.

#### b) Fonctionnement.

La commission paritaire de négociation se réunit au moins une fois par an et à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives proposant un ordre du jour. Dans ce cas, la commission se réunira dans les 2 mois conformément au règlement intérieur.

### 2.3.3. Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

#### a) Missions.

1° L'interprétation des dispositions de la présente convention et des accords collectifs de branche par des avis interprétatifs pouvant être proposés sous forme d'avenants soumis à la commission paritaire de négociation.

2° La conciliation des différends collectifs ou individuels liés à l'application des textes étendus dans le champ conventionnel et qui n'auraient pu être réglés au sein de l'entreprise.

#### b) Composition.

Le bureau de la commission se compose de 4 membres dont les fonctions sont définies dans le règlement intérieur.

#### c) Fonctionnement.

La commission se réunira normalement 2 fois par an et chaque fois que cela s'avérera nécessaire sur décision du bureau.

#### d) Modalités de saisine et de fonctionnement.

1° La commission peut être saisie par tout employeur, tout salarié, toute organisation professionnelle ou syndicale. La demande se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission paritaire nationale domicilié au siège de l'une des fédérations d'employeurs.

2° Le délai de convocation de la commission comme l'ensemble des modalités de fonctionnement sont fixés par le règlement intérieur des commissions.

3° Les propositions de la commission sont soumises à un vote majoritaire.

4° Dans le cadre d'une procédure d'interprétation, lorsqu'un accord intervient, un procès-verbal ayant valeur d'avis est dressé sur-le-champ. Il est signé par les membres présents ou représentés de la commission.

En cas de désaccord au sein de la commission sur tout ou partie du différend, un procès-verbal fait état des positions respectives qui auront été exprimées.

5° Dans le cadre d'une procédure de conciliation, les membres de la commission peuvent décider d'entendre les parties, lesquelles peuvent se faire assister ou représenter par une personne de leur choix appartenant au secteur ou à une confédération syndicale.

Les parties présentes ou représentées seront également invitées à signer le procès-verbal pour accord.

6° Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs portant sur l'application de la présente convention collective ou de tout accord de branche, il est recommandé de saisir la commission.

La commission peut également être saisie dans le cadre d'une conciliation lors d'un conflit collectif de travail.

A ces différents titres, la commission se réunira selon la procédure d'urgence prévue au règlement intérieur.

#### 2.3.4. Commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP)

La commission paritaire nationale de prévoyance assure le suivi du régime de prévoyance obligatoire mis en place dans l'enseignement privé hors contrat et couvrant les prestations incapacité, invalidité, décès et rente éducation. Les accords relatifs à la prévoyance sont repris au titre VIII de la présente convention.

#### 2.3.5. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui mette en évidence des axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec les organismes collecteurs de fonds de la formation agréés par les instances paritaires professionnelles ou interprofessionnelles.

Elle assure le suivi des dispositions relatives à la formation professionnelle regroupées au titre IX de la présente convention et de toutes dispositions qui viendraient s'y ajouter.

#### 2.3.6. Création d'un observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)

En application de l'article L. 132-17-1 du code du travail, il est institué un observatoire paritaire de la négociation collective de l'enseignement privé hors contrat.

Cet observatoire a pour objet de recenser les différents accords d'entreprise ou d'établissement, et notamment ceux qui sont signés pour la mise en oeuvre d'une disposition législative ou conventionnelle. Une synthèse annuelle est établie et présentée dans le cadre d'une réunion plénière de la commission paritaire de négociation.

L'observatoire paritaire est animé par un représentant des employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés (signataires ou non de la présente convention collective) désignés chaque année.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen de l'emploi sera amené à se prononcer sur l'égalité professionnelle dans la branche et devra notamment faire le bilan du travail à temps partiel : nombre, sexe, qualifications des salariés concernés, nombre de salariés à temps partiel souhaitant obtenir un emploi à plein temps et nombre de salariés à temps plein optant pour un emploi à temps partiel (art. L. 212-4-9 du code du travail).

### 2.3.7. Financement des commissions paritaires et de l'observatoire paritaire de la négociation collective

#### a) Contribution assurant le financement du paritarisme.

Elle permet, notamment, l'indemnisation des frais de déplacement et des éventuelles pertes de salaire des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs aux commissions paritaires et à l'observatoire de la négociation collective.

Elle est recouvrée par l'ASGNP (association « accompagnement et soutien pour la gestion de la négociation paritaire » # Paris) auprès des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention. Cette contribution s'élève à 0,05 % de la masse salariale des entreprises relevant du champ. Elle est gérée par l'association paritaire pour l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé hors contrat (APAHC).

L'APAHC est également habilitée à gérer d'autres sources de financement liées au fonctionnement du paritarisme.

#### b) Rémunération des salariés participant aux réunions des différentes commissions paritaires et à l'observatoire de la négociation collective.

1° Les salariés appelés par une organisation syndicale de salariés à siéger aux différentes commissions paritaires de la présente convention ont leur salaire maintenu. L'assistance aux réunions et le temps de déplacement sont considérés comme temps de travail.

2° Le bénéfice de cette disposition est ouvert aux salariés sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

# le nombre de salariés indemnifiables, désignés par une même organisation syndicale, est limité à 2 par réunion ;

# les salariés siégeant en commissions paritaires sont tenus d'informer leur employeur de leur absence dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail et dans tous les cas à réception de leur convocation.

## **Titre III : Contrat de travail**

### **Article 3.1**

#### **Embauche**

En vigueur étendu

Quelle que soit la nature du contrat, celui-ci est conclu :

# sous réserve de la visite médicale décidant de l'aptitude de la personne recrutée au poste proposé (visite médicale d'embauche intervenant dans les délais précisés à l'article R. 241-48 du code du travail) ;

# et sous réserve de la production de l'extrait de casier judiciaire n° 3 dans un délai maximum de 1 mois après son embauche, compte tenu de la spécificité d'établissements d'enseignement qui accueillent des enfants et de jeunes adultes. Cette mention devra figurer au contrat de travail.

Dans le cas d'un agrément administratif obligatoire, l'enseignant doit remettre à son employeur les documents nécessaires dans un délai maximum de 1 mois après son embauche. Ces derniers seront transmis au rectorat par l'employeur dans le délai de 1 mois après leur remise pour un CDI. En cas de rejet de la demande d'agrément transmise dans les délais ci-dessus indiqués, la validité du contrat étant subordonnée à l'obtention de l'agrément, le contrat de travail peut être rompu sans préavis avec les seules indemnités prévues par la loi.

Dans le cas d'un CDD, tous les documents nécessaires devront être remis avant la date d'embauche. En cas de rejet de la demande d'agrément, on se référera aux dispositions légales en vigueur.

Un exemplaire de la présente convention sera tenu à disposition des salariés et remis à chacun de ceux liés par un contrat de travail d'une durée au moins égale à 6 mois.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1231-1 (anciennement article L. 122-4) du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (notamment Cass. soc. 1er février 1995, n° 91-40. 794).

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

### **Article 3.2**

#### **Période d'essai**

En vigueur étendu

Une période d'essai peut être prévue au contrat. Son existence ne se présument pas, le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée d'un salarié, à temps plein ou à temps partiel, doit mentionner expressément la durée de la période d'essai envisagée dans la limite des durées indiquées ci-dessous.

##### **3.2.1. Contrat à durée déterminée (CDD)**

Pour les contrats à durée déterminée de l'ensemble des salariés, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale pour laquelle il est conclu.

La rupture d'un contrat à durée déterminée en période d'essai ne peut intervenir sans respect d'un délai de prévenance de 1 jour lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 2 jours minimum dans les autres cas.

### 3.2.2. Contrat à durée indéterminée (CDI) du personnel administratif, de service et d'éducation relevant de la catégorie Employé

Pour tous les types de contrats à durée indéterminée du personnel administratif et de service et du personnel d'éducation relevant de la catégorie Employé la période d'essai est de 1 mois de présence effective. Toutefois, les parties au contrat de travail peuvent s'entendre pour renouveler cette période pour une durée au plus égale à la période initiale.

Pour les surveillants des internats et des externats, compte tenu de la spécificité de leurs missions auprès de jeunes voire de très jeunes élèves, la période d'essai est fixée à 2 mois de présence effective renouvelable dans la limite de 1 mois maximum.

### 3.2.3. Contrat à durée indéterminée (CDI) du personnel administratif, de service et d'éducation relevant de la catégorie Technicien

a) Pour tous les types de contrats à durée indéterminée du personnel administratif et de service et du personnel d'éducation relevant de la catégorie Technicien, la période d'essai est de 2 mois de présence effective. Toutefois, les parties au contrat de travail peuvent s'entendre pour renouveler cette période pour une durée au plus égale à la période initiale.

b) Pour les contrats à durée indéterminée des conseillers de formation (personnel en relation avec les entreprises pour les formations en alternance et la formation continue classé en T2 ou T3), la période d'essai est de 3 mois de présence effective. Toutefois, les parties au contrat de travail peuvent s'entendre pour renouveler cette période pour une durée maximale de 3 mois.

### 3.2.4. Contrat à durée indéterminée du personnel administratif, de service et d'éducation relevant de la catégorie Cadre

a) Pour tous les types de contrats à durée indéterminée du personnel administratif et de service et du personnel d'éducation de niveau C1, la période d'essai est de 3 mois de présence effective. Toutefois, les parties au contrat de travail peuvent s'entendre pour renouveler cette période pour une durée au plus égale à la période initiale.

b) Pour tous les types de contrats à durée indéterminée du personnel administratif et de service relevant des niveaux C2 et C3 et du personnel d'éducation relevant du niveau C2, la période d'essai est de 4 mois de présence effective. Toutefois, les parties au contrat de travail peuvent s'entendre pour renouveler cette période pour une durée maximale de 3 mois.

### 3.2.5. Contrat à durée indéterminée du personnel enseignant

Pour tous les types de contrats à durée indéterminée du personnel enseignant, qu'il relève de la catégorie Technicien ou Cadre dans la classification de la présente convention, la période d'essai est de 3 mois de présence effective. Les parties au contrat de travail peuvent s'entendre pour renouveler cette période pour une durée au plus égale à la période initiale.

### 3.2.6. Notion de présence effective pendant la période d'essai

Au regard de la période d'essai, la présence effective comprend le temps effectué au poste de travail ainsi que les éventuelles périodes de formation. Toutes les absences (notamment maladie, congés rémunérés ou non) ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle des absences.

3.2.7. Usage du préavis pendant la période d'essai En cas de rupture de la période d'essai d'un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, un délai de prévenance doit être observé conformément aux dispositions des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail. Ce délai de prévenance réciproque est déterminé en fonction de la durée de présence du salarié et s'établit comme suit. Délai de prévenance minimum

PRÉSENCE DU SALARIÉ dans l'entreprise	RUPTURE À L'INITIATIVE de l'employeur	RUPTURE À L'INITIATIVE 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

Ce délai de prévenance n'a pas pour objet de prolonger la période d'essai, renouvellement inclus.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, il est fait application des dispositions des articles L. 1243-1 et suivants du code du travail.

## Article 3.3

### Nature, forme et conclusion des contrats de travail

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions conventionnelles s'applique à tous les types de contrats.

#### 3.3.1. Forme des contrats de travail

Tout contrat est écrit, un exemplaire est remis au salarié, un autre conservé par l'employeur.

A sa demande, le salarié étranger bénéficie d'une traduction du contrat dans sa langue maternelle en application de l'article L. 121-1 du code du travail.

Tout contrat doit faire référence à la présente convention et indiquer :

1. La nature du contrat ;
2. L'emploi, la catégorie professionnelle et le coefficient (niveau, échelon) ;
3. Pour l'enseignant, la (les) discipline(s) enseignée(s),
4. La date d'entrée en fonctions ;
5. L'obligation prévue par l'article 3.1, 2e alinéa (production de l'extrait n° 3 du casier judiciaire) ;
6. La durée du travail et l'organisation de l'éventuelle modulation du temps de travail selon les dispositions conventionnelles prévues pour les différentes catégories de personnel (en cas de modulation, un avenant annuel en précisera les modalités) ;
7. Les plages d'intervention en cas de travail à temps partiel ainsi que les dispositions particulières précisées à l'article 3.3.4 ;
8. Le lieu de travail ;
9. Le salaire mensuel de base ou, à défaut, soit le salaire horaire, soit le salaire total fixé pour la période de travail de référence et, dans tous les cas, les autres éléments de la rémunération ;
10. La périodicité de versement de la paie ;
11. La durée de la période d'essai lorsqu'elle est prévue ;
11. Les congés payés ;
12. La durée des délais de préavis.

#### 3.3.2. Principe général :



## le contrat à durée indéterminée (CDI)

Afin de constituer des équipes pédagogiques stables, garantes de la qualité d'accueil et de l'enseignement dans les établissements d'enseignement privé hors contrat, les contrats de travail sont conclus d'une façon générale pour une durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

Toutefois, dans le respect du code du travail et de la présente convention collective, des contrats à durée déterminée ainsi que des contrats à durée indéterminée intermittents peuvent être conclus. Ils sont conventionnellement limités. Ces contrats ainsi que les contrats à temps partiel donnent lieu à information et consultation des instances représentatives du personnel lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel.

### 3.3.3. Contrats à durée déterminée (CDD)

#### Cas généraux de recours

Les contrats de travail à durée déterminée sont soumis aux dispositions des articles L. 122-1 et suivants et L. 122-2 et suivants du code du travail et le motif de leur recours doit être inscrit au contrat. Ils peuvent notamment être conclus :

1. Pour le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
2. En cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'établissement.

Dans ces cas, l'indemnité de précarité est due dans les conditions légales.

Les conditions de forme des contrats de travail à durée déterminée sont celles prévues à l'article L. 122-3-1 du code du travail.

### 3.3.4. Contrats à temps partiel à durée indéterminée ou déterminée

Le contrat de travail à temps partiel concerne tous les salariés qui effectuent un horaire de travail inférieur à la durée conventionnelle fixée pour chaque catégorie. Il est établi conformément aux dispositions légales et réglementaires et observe notamment les dispositions suivantes :

#### a) Conditions de forme.

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée ; il est obligatoirement écrit et doit comporter outre les mentions prévues ci-dessus :

1° La durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la durée annuelle de travail et la durée hebdomadaire moyenne s'il y a modulation. Dans ce cas, le contrat doit prévoir les modalités de calcul de la rémunération telles qu'elles sont définies au titre VII par dérogation aux articles L. 143-2 et L. 144-2 du code du travail et préciser si le salarié accepte le lissage de son salaire sur l'année de référence.

2° La répartition des heures de travail :

# pour les enseignants : la répartition des heures d'activité de cours qui peut être actualisée chaque année par avenant au contrat ;

# pour les autres catégories de salariés : le contrat indique la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine, les semaines du mois et précise, le cas échéant, la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. Ces dispositifs peuvent être actualisés chaque année par avenant au contrat.

Si en pratique de telles précisions n'apparaissent pas possibles, le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant les délais conventionnels prévus au titre IV.

3° Le contrat de travail à temps partiel doit faire référence au régime des interruptions d'activité au cours de la même journée prévu au titre IV.

4° Les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat, en respectant les dispositions prévues au titre IV.

b) Dépassement permanent de la durée du travail prévue au contrat.

Lorsque l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine (ou l'équivalent mensuel de cette durée) l'horaire prévu dans son contrat pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines au cours de l'année de référence, cet horaire est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. La modification consiste alors à ajouter à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Lorsque, en cas de modulation, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié sur l'année de référence aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle déterminée par le contrat de travail, cette dernière sera modifiée en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Toutefois, cette disposition ne peut s'appliquer qu'en observant un préavis de 7 jours et en l'absence d'opposition du salarié.

c) Refus du salarié de changer la répartition de son travail.

Lorsque le contrat n'a pas prévu de modification, le refus de l'intéressé ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (article L. 212-4-3 du code du travail).

Ne constitue pas davantage une faute ou un motif de licenciement le fait de refuser une modification de la répartition des heures de travail dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

# des obligations familiales impérieuses ;

# le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou d'une formation professionnelle ;

# un mandat de représentation syndicale en dehors de l'entreprise.

Il en est ainsi même si l'on se trouve dans une hypothèse de changement prévue par le contrat de travail et même si le délai de notification requis est respecté.

A la demande de l'employeur, le salarié doit justifier des obligations suivantes :

# l'activité fixée chez un autre employeur à la même période ;

# une activité professionnelle non salariée.

Dans ces cas, la justification de ses obligations doit être faite 45 jours avant la rentrée scolaire ou universitaire pour permettre la réalisation des emplois du temps.

d) Heures complémentaires.

1. Nombre :

Leur nombre maximum est fixé à un tiers de la durée du travail mentionnée au contrat, sans pouvoir porter la durée du travail au niveau de la durée conventionnelle à temps plein.

2. Paiement des heures complémentaires :

Les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée du travail mentionnée au contrat ne donnent pas lieu au paiement de majoration.

Cependant, celles qui sont effectuées au-delà du dixième de la durée du travail fixée au contrat et jusqu'au tiers de cette durée doivent donner lieu, pour chacune d'entre elles, à une majoration de 25 %.

3. Heures complémentaires non mentionnées au contrat de travail :

Si le salarié est tenu d'exécuter les heures complémentaires prévues par le contrat, il peut, en revanche, refuser d'accomplir celles qui dépasseraient les limites contractuelles : un tel refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle des heures complémentaires sont prévues, son refus ne peut davantage être considéré comme une faute ou un motif de licenciement (art. L. 212-4-3 du code du travail).

3.3.5. Contrats à durée déterminée dits d'usage

a) La profession a le souci de constituer des équipes administratives et pédagogiques stables. Cependant, elle doit également tenir compte de la particularité de son secteur d'activité, l'enseignement, et du caractère par nature temporaire de certains de ses emplois pour lesquels il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail. La présente convention permet le recours au CDD d'usage dans les cas suivants :

- enseignants dispensant des cours qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement ;
- enseignants-chercheurs régulièrement inscrits pour la préparation d'un doctorat et dont les travaux sont encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;
- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options (les options sont les composantes d'un cursus pédagogique intégrant un système à la carte et que les étudiants choisissent ou pas d'inclure dans leur formation. La programmation effective par l'école de ces cours dits optionnels est dépendante du choix final effectué chaque année par l'ensemble des étudiants concernés) ;
- correcteurs, membres de jury ;
- surveillants des internats et des externats dès lors qu'ils ont le statut étudiant ;
- chargés d'études et conseillers réalisant des missions ponctuelles (diagnostics, études ou conseils techniques, bilans et audits divers, etc.).

Dans tous ces cas, l'indemnité de précarité n'est pas due.

#### b) Conditions de forme

Les conditions de forme des contrats de travail à durée déterminée sont celles prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail. Le recours au travail à durée déterminée donnera lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel.

#### 3.3.6. Contrats de travail

##### à durée indéterminée intermittente (CDII)

###### a) Cas de recours au CDII.

###### 1° Pour les enseignants :

Pour les enseignants intervenant au moins 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants sont conclus :

- CDI à temps plein ou à temps partiel (modulé ou non) ;
- CDD à temps plein ou à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.3.3 et 3.3.5 de la convention collective.

Pour les enseignants intervenant moins de 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants sont conclus :

- CDI à temps partiel modulé ou non ;
- CDII (contrats à durée indéterminée intermittents) ;
- CDD à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.3.3 et 3.3.5 de la convention collective.

###### 2° Pour le personnel administratif et de service et le personnel d'éducation :

Si leur activité est directement et uniquement conditionnée par la présence des élèves et des étudiants, et afin de tenir compte de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées, il est possible de proposer un CDI au personnel administratif et de service et au personnel d'éducation intervenant exclusivement sur une période inférieure à 75 % de la période annuelle de référence de leur catégorie au sein de l'établissement. Pour les CDI à temps partiel, les dispositions légales et réglementaires concernant le travail à temps partiel s'appliquent.

Pour des périodes de travail comprises entre 75 % et 100 % de la période de référence, seuls des contrats à temps plein ou à temps partiel, modulé ou non, peuvent être conclus.

Dans le respect des conditions énumérées ci-dessus, les emplois concernés relèvent des catégories Employé et Technicien figurant au titre VI (paragraphes 6.3.1, 6.3.2, 6.4.1, 6.4.2, sous la rubrique « Emplois repères »).

b) Rédaction du contrat intermittent.

Outre les mentions figurant au paragraphe 3.3.1, et conformément à l'article L. 212-4-13, le contrat doit mentionner :

# les éléments de rémunération (lissée ou non) ;

# la durée annuelle minimale de travail du salarié ;

# les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;

# la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

c) Les titulaires d'un contrat à durée indéterminée intermittent relevant de la présente convention bénéficient des dispositions légales relatives à la loi de mensualisation et au travail à temps partiel ainsi que de tous les droits conventionnels.

Le régime de la modulation du temps de travail ne s'applique pas au CDI.

La rémunération des salariés bénéficiaires de ce contrat peut être lissée avec l'accord du salarié.

En dehors des périodes de travail, il n'est pas possible de prévoir des périodes de disponibilité durant lesquelles le salarié serait éventuellement appelé à travailler.

Les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire sont des heures supplémentaires et traitées comme telles.

## **Article 3.4**

### **Suspension du contrat de travail**

En vigueur étendu

Le contrat de travail est suspendu notamment dans les cas suivants :

-la maladie ;

-l'accident du travail ou maladie professionnelle ;

-la maternité ou l'adoption ;

-le congé parental d'éducation ;

-le congé de présence parentale ;

-le congé de solidarité familiale ;

-le congé de formation professionnelle à l'initiative du salarié : congé individuel de formation (CIF) ;

-le congé bilan de compétences ;

- le congé validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- le congé pour examen ;
- le congé de formation économique sociale et syndicale ;
- le congé d'enseignement ou de recherche ;
- les congés pour événements familiaux ;
- le mandat parlementaire ;
- le congé sabbatique ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale...

Ces congés sont indemnisés selon les règles légales et conventionnelles. Les congés sont pris en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise selon le tableau ci-dessous.

CAS DE SUSPENSION	DROIT À ANCIENNETÉ	DROIT À CONGÉS PAYÉS
Maladie	oui	oui (3 mois de maladie au maximum par an)
Maladie professionnelle et accident du travail	oui	oui
Maternité et adoption	oui	oui
Congé parental	oui	non
	(pour 50 % de la durée)	
Congé de solidarité familiale	oui	non
CIF, VAE	oui	oui
Bilan de compétences, examen	oui	oui
Congé de formation économique	oui	oui
Événements familiaux	oui	oui
Enseignement ou recherche	oui	non
Congé sabbatique	non	non
Création d'entreprise	non	non
Mandat parlementaire	oui	oui
Solidarité internationale	oui	non

Pendant les périodes de suspension du contrat, le salarié continue à faire partie de l'effectif.

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sans préjudice des dispositions spécifiques en matière de congé maternité et d'adoption telles que prévues par les articles L. 1225-17 et suivants du code du travail. (1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles du code du travail suivants : # L. 3142-43 et suivants relatifs au congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ouvert aux moins de vingt-cinq ans qui est assimilé à une période de travail effectif ; # L. 3142-47 et suivants relatifs au congé mutualiste de formation, d'une durée maximale de neuf jours par an, qui est assimilé à une période de travail effectif ; # L. 3142-51 et suivants relatifs au congé de représentation, d'une durée maximale de neuf jours par an, qui est assimilé à une période de travail effectif.

(Arrêté du 16 février 2009, art. 1er)

## Article 3.5

## **Modification du contrat de travail**

En vigueur étendu

### **3.5.1. Principe général**

Quel que soit le type de contrat à durée indéterminée, toute modification essentielle du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, comme une révision du volume horaire, doit faire l'objet d'une notification écrite au salarié concerné, quelle que soit sa catégorie ou ses fonctions.

Cette notification écrite est faite par courrier recommandé avec avis de réception au plus tard 30 jours avant la prise de service du salarié. Néanmoins, l'employeur s'efforcera dans la mesure du possible d'informer le salarié avant cette échéance et de préférence à la fin du cycle précédent.

En cas de réduction d'horaire, si cette notification est adressée hors délai, son salaire est maintenu pendant 3 mois à compter de sa reprise de service.

Pour une notification faite dans les délais, si le salarié n'accepte pas cette modification et si l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail pourra être rompu dans le cadre d'un licenciement à l'initiative de l'employeur.

### **3.5.2. Modification ayant un motif économique**

L'employeur qui, pour un motif économique, envisage d'apporter une modification essentielle au contrat de travail d'un salarié doit l'informer par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard 30 jours avant la reprise de service du salarié. Néanmoins, l'employeur s'efforcera dans la mesure du possible d'informer le salarié avant cette échéance et de préférence à la fin du cycle précédent.

Le salarié dispose de 1 mois, à compter de la réception de cette lettre, pour faire connaître son refus éventuel. A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

En cas de refus de la modification, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour motif économique conformément à la loi. Le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions légales.

Pour un enseignant, lorsqu'il y a réduction du volume d'heures d'activité de cours, l'employeur s'engage à réduire en priorité les heures supplémentaires effectuées ainsi qu'à ne pas attribuer d'heures complémentaires et supplémentaires nouvelles dans la même discipline et dans un cycle équivalent.

Tout salarié ayant vu son horaire réduit dans les conditions mentionnées ci-dessus est prioritaire pour compléter son temps de travail lors de création ou de libération d'horaire ultérieure, dans la même discipline et dans un cycle équivalent, pour l'année concernée ainsi que pour la rentrée suivante.

### **3.5.3. Modification à la demande du salarié**

Le salarié souhaitant voir réduire son temps de travail doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou contre signature au plus tard 30 jours avant la reprise de son service. L'employeur dispose de 15 jours pour faire connaître sa décision. A défaut de réponse dans les délais, cette demande de modification est réputée refusée.

## **Article 3.6**

### **Modification juridique de l'employeur et contrat de travail**

En vigueur étendu

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société ou tout autre transfert d'une partie de l'activité économique conservant son identité, il sera fait application de l'article L. 122-12 du code du travail.

## **Article 3.7**

### **Création et utilisation de matériels ou supports pédagogiques**

En vigueur étendu

Il est convenu que l'élaboration des supports pédagogiques éventuellement réalisés dans le cadre normal de sa mission d'enseignement par le salarié fait partie intégrante du temps de préparation prévu dans le cadre des activités induites définies à l'article 4.4.1. de la présente convention. Dans ce cas, elle n'a pas à être rémunérée en sus.

Dans l'hypothèse où le salarié utilise, après information et avec l'accord de l'employeur, des supports ou moyens pédagogiques réalisés par lui antérieurement à l'attribution de sa mission, il en garde la totale propriété.

Par ailleurs, les commandes de supports pédagogiques passées par l'employeur au salarié, hors mission et temps de travail fixés contractuellement, s'analysent en prestations supplémentaires appelant des rémunérations spécifiques négociées entre les parties. Les produits de ces commandes sont propriété de l'entreprise en l'absence de convention contraire.

Les marques, logiciels et autres supports ou moyens pédagogiques, appartenant à l'entreprise et mis, par elle, à la disposition du salarié doivent être utilisés par le salarié dans le strict respect du droit applicable et dans le seul intérêt de l'entreprise qui en reste propriétaire.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux conventions particulières pouvant viser d'éventuelles inventions du salarié et conclues entre lui et l'employeur. Toute invention dévolue à l'employeur fait l'objet d'une rémunération supplémentaire spécifique.

## **Article 3.8**

### **Démission**

En vigueur étendu

3.8.1. Au-delà de la période d'essai, le salarié peut démissionner en le notifiant à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

3.8.2. Dans le cas de résiliation de contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié, ce dernier doit respecter un préavis.

3.8.3. La durée du préavis varie en fonction de la filière de métier et de la catégorie professionnelle établie par la présente convention comme suit :

a) Personnel administratif et de service, personnel d'éducation :

Catégorie professionnelle :

# employés : préavis de 1 mois ;

# techniciens : préavis de 2 mois ;

# cadres : préavis de 3 mois ;

# cadres de direction : préavis de 3 mois.

b) Personnel enseignant :

Catégorie professionnelle :

# techniciens : préavis de 2 mois ;

# cadres : préavis de 3 mois.

3.8.4. Le préavis commence à courir à la date de remise de la lettre de démission.

3.8.5. A la demande écrite du salarié démissionnaire, l'employeur peut le dispenser de son préavis ou le réduire.

## Article 3.9

### Licenciement

En vigueur étendu

3.9.1. Tout licenciement, sauf faute grave ou lourde, donne lieu à un préavis. La durée du préavis de licenciement varie en fonction de la catégorie professionnelle établie par la présente convention ainsi que de l'ancienneté dans l'entreprise :

CATÉGORIE professionnelle	PRÉAVIS POUR UNE ANCIENNETÉ		
	Moins de 6 mois	6 mois à moins de 2 ans	Egale ou supérieure à 2 ans
Employés	15 jours	1 mois	2 mois
Techniciens	15 jours	1 mois	2 mois
Cadres	1 mois	2 mois	3 mois

L'employeur peut dispenser partiellement ou totalement le salarié d'exécuter le préavis dont la rémunération lui reste acquise.

3.9.2. Il est alloué au salarié licencié, sauf hypothèse de faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise. Cette indemnité conventionnelle de licenciement est fixée comme suit :

- à partir de 1 année d'ancienneté révolue, 1/5 de mois par année entière de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- à cette somme s'ajoute au-delà de 10 années d'ancienneté révolues 2/15 de mois par année entière de présence.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité conventionnelle ne pourra pas excéder 6 mois de salaire sous réserve de dispositions légales plus favorables. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toutes les primes (hors primes exceptionnelles) ou gratifications, excédant la durée mensuelle, sont prises en compte pro rata temporis.

En cas de salaire non lissé, c'est le salaire mensuel moyen reconstitué sur la période de référence (année ou durée du contrat si elle est inférieure) qui est retenu comme base de calcul de l'indemnité.

3.9.3. Il est institué conventionnellement un temps de recherche d'emploi pendant la période de préavis :

# pour les emplois à temps plein, ce temps est de 2 demi-journées par semaine. La répartition de ce temps de recherche d'emploi se fera en accord avec l'employeur. En cas de convocation justifiée, l'accord du chef d'entreprise n'est plus nécessaire ;



# pour les emplois à temps partiel, ce temps de recherche est proratisé sauf accord plus favorable.

## **Article 3.10**

### **Départ à la retraite**

En vigueur étendu

Deux situations peuvent se présenter :

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite, calculée sur la base du dernier salaire et fixée comme suit :

# 1/2 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;

# 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

# 1 mois 1/2 de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

# 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

# 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est celle acquise dans l'entreprise ou le groupe.

Le salaire à prendre en compte est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

2. La mise à la retraite du salarié avant l'âge de 65 ans est soumise aux dispositions légales, et notamment aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

3. La mise à la retraite du salarié entre 65 ans et 70 ans est soumise aux dispositions légales et à la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail.

4. Dans le cas d'une mise à la retraite du salarié âgé de 70 ans ou plus à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessus ou, si c'est plus avantageux pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement.

## **Article 3.11**

### **Egalité d'accès à l'emploi et égalité de traitement**

En vigueur étendu

3.11.1. Toute discrimination, notamment en fonction du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse, est interdite (art.L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail). Par ailleurs, la règle plus générale en matière d'égalité salariale « à travail égal, salaire égal » doit être respectée.

3.11.2. Afin de veiller à la mise en oeuvre de l'égalité professionnelle sous tous ses aspects, si tel n'est pas le cas, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent à négocier :

a) Tous les ans, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires minima conventionnels, des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération qui existeraient entre les femmes et les hommes, et ce avant le 31 décembre 2010.

Au-delà de la politique salariale, il importe également à l'occasion de cette négociation d'agir sur d'autres éléments qui peuvent concourir aux écarts de rémunération en question, comme la politique de recrutement et d'emploi, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie

personnelle et familiale (art.L. 322-7 du code du travail), et notamment pour les salariés à temps partiel et pluri-employeurs.

b) Tous les 3 ans, à l'occasion de la négociation sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, les mesures spécifiques tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des mesures de rattrapage au regard des inégalités constatées pourront être prises. Si toute discrimination entre les sexes en matière de formation professionnelle est interdite, des actions transitoires de formation peuvent être menées pour corriger des déséquilibres constatés. Ces mesures feront l'objet d'un bilan chiffré.

c) Cette politique d'égalité professionnelle s'appuiera sur les enquêtes et pronostics établis à la demande de la commission paritaire nationale auprès de l'OPCA de branche.

d) Les dispositions prévues par le code du travail en la matière s'appliquent, à savoir :

# le rattrapage salarial après les congés de maternité ou d'adoption : les salariés de retour de leur congé de maternité ou d'adoption ont la garantie de bénéficier des mêmes augmentations salariales que celles accordées à leurs collègues durant leur absence (art.L. 122-26 du code du travail) ;

# l'incidence du congé de maternité et d'adoption sur les congés payés : le congé payé annuel est dû au salarié de retour d'un congé de maternité et d'adoption, quelle que soit la période de congés payés retenue dans l'entreprise ;

# l'assimilation de certains congés à du temps de travail effectif pour le DIF (art.L. 933-1 du code du travail) : la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation ainsi que les périodes de congé ouvrant droit conventionnellement à congés payés (art. 3.4. de la convention collective) sont prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF) ;

# la majoration de l'allocation de formation : cette majoration est conventionnellement portée à 10 % pour le salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

### 3.11.3. Egalité de traitement

entre salariés français et étrangers

L'emploi de salariés étrangers se fait dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Ces salariés ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination, particulièrement en matière de salaires.

Le droit français et la présente convention s'appliquent aux écoles implantées sur le territoire français, quelle que soit leur nationalité.

Il ne peut y avoir aucune discrimination entre salariés français et salariés étrangers dès lors que le contrat de travail est exécuté en France.

### 3.11.4. Emploi des personnes handicapées

L'ensemble des dispositions législatives et réglementaires dont relèvent les personnes handicapées sera appliqué. Dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 20 salariés équivalent temps plein, on aura le souci plus particulier de respecter l'obligation prévue à l'article L. 323-1 du code du travail, via l'emploi direct de personnes handicapées. Les entreprises de moins de 20 salariés s'efforceront d'employer des personnes visées à l'article L. 323-3 du code du travail, compte tenu de leurs impératifs ou possibilités.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 (anciennement L. 933-1) du code du travail qui prévoient que la période d'absence du salarié pour congé de soutien familial est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

# **Titre IV : Durée et organisation du temps de travail**

## **Article**

En vigueur étendu

La durée, la répartition et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de l'enseignement privé hors contrat ont été définis par l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 3 avril 2001, étendu par arrêté du 24 juillet 2002 (Journal officiel du 3 août 2002), et des avenants du 1er juillet et du 10 décembre 2003 (arrêtés d'extension des 9 décembre 2003 et 8 juin 2004). Ces dispositions sont reprises dans le présent titre IV.

## **Article 4.1**

### **Dispositions communes**

En vigueur étendu

#### 4.1.1. Décompte des heures de travail

Le décompte des heures de travail est obligatoire. Ce décompte est assuré soit par un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, soit par tout autre système, y compris autodéclaratif, décidé par l'employeur.

#### 4.1.2. Modalités spécifiques aux salariés à temps partiel

##### a) Définition des salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel sont ceux dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle au salaire de base des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps plein un emploi équivalent dans l'entreprise.

Ils bénéficient, sous réserve des modalités particulières prévues par la présente convention, des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein. Ils ont aussi un accès prioritaire sur un poste équivalent à temps plein.

##### b) Heures complémentaires.

L'horaire contractuel peut être dépassé lorsqu'il est nécessaire d'envisager des accroissements ponctuels d'activité.

Le contrat de travail doit alors prévoir expressément la faculté d'effectuer des heures complémentaires et en fixer le nombre maximum.

Le nombre d'heures complémentaires envisagé ne peut excéder le tiers de la durée du travail inscrite sur le contrat ni porter la durée effective au niveau de la durée légale ou conventionnelle. Les heures complémentaires pourront être intégrées au volume horaire contractuel dans le contrat de travail dans le cadre des dispositions légales.

Les heures complémentaires au-delà de 10 % sont majorées au taux légal.

#### 4.1.3. Jours fériés

Un jour férié, chômé dans l'établissement, intervenant un jour normalement travaillé ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération ni donner lieu à récupération. Cette clause s'applique dans la mesure où le salarié était présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par écrit.

En outre, lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié chômé, le personnel recevra soit une rémunération complémentaire égale à 100 % du salaire correspondant aux heures effectuées ce jour, soit un congé compensatoire payé, égal à ces heures, selon accord des parties. A défaut d'accord, un congé compensatoire sera attribué. (1)

#### 4.1.4. Circonstances exceptionnelles : délais de prévenance

Les établissements d'enseignement privé hors contrat ont par nature des obligations à l'égard des élèves ou étudiants qui leur sont confiés. Des circonstances exceptionnelles ou des cas de force majeure que peut connaître une école peuvent générer l'absolue nécessité de mobiliser rapidement des salariés en vue de garantir l'intégrité physique ou morale de jeunes ainsi confiés :

# garantir l'intégrité physique revient à assurer des conditions matérielles et sanitaires suffisantes comme une présence minimale de l'encadrement ;

# garantir l'intégrité morale revient à apporter une présence minimale en termes d'encadrement.

Dans les circonstances exceptionnelles mentionnées ci-dessus, le délai de 9 jours calendaires peut être ramené à 3 jours en recueillant l'accord du salarié. Dans ce cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie en repos ou d'une compensation financière équivalente à 5 % des heures ainsi effectuées, au choix du salarié.

En cas de force majeure, ce délai pourra être réduit à 24 heures. Dans ce dernier cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie en repos ou d'une compensation financière équivalente à 10 % des heures ainsi effectuées, au choix du salarié.

#### 4.1.5. Salariés ayant des fonctions

dans plusieurs catégories de personnel

La durée du travail du personnel assurant successivement ou cumulativement des fonctions dans plusieurs catégories est déterminée chaque année au prorata des heures effectuées dans chacune des catégories.

#### 4.1.6. Période de référence pour la modulation

La période de référence est fixée du 1er septembre au 31 août de l'année suivante ou du 1er janvier au 31 décembre de la même année, sauf accord d'entreprise en prévoyant une autre.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, une autre période de référence peut être fixée après consultation des représentants du personnel.

Un calendrier annuel fixe pour chaque service ou chaque salarié concerné, à titre indicatif, la répartition du temps de travail. Ce calendrier fait l'objet d'un affichage au moment de chaque rentrée. Toute modification non prévue au planning doit être signifiée 9 jours calendaires à l'avance au moins. Dans le cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 3 jours en recueillant l'accord du salarié. En cas de force majeure, ce délai peut être réduit. Dans ce dernier cas, les salariés doivent bénéficier d'une contrepartie en repos ou financière équivalente à 10 % des heures ainsi effectuées au choix du salarié.

Après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, la modulation est organisée annuellement, et ce avant le début de la période de modulation fixée au 4.1.4 :

# par service, et fait l'objet d'un affichage ;

# ou selon des calendriers individualisés qui seront transmis par écrit à chaque salarié concerné.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité des heures de travail conventionnelles du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours d'année de référence, sa rémunération sera régularisée sur la base

de son temps réel de travail y compris, si tel est le cas, les heures supplémentaires et son droit à repos compensateur.

#### 4.1.7. Absences en cas de modulation

Cas des absences donnant lieu à maintien du salaire :

# en cas de salaire lissé, celui-ci est maintenu ;

# en cas de salaire non lissé, le salaire est maintenu sur la base du salaire correspondant aux heures qui auraient dû être effectuées pendant la période d'absence.

#### 4.1.8. Dispositions diverses

a) Modalités propres aux salariés intérimaires.

L'entreprise n'aura recours aux salariés intérimaires que de manière exceptionnelle. La modulation n'est applicable qu'aux salariés intérimaires dont la durée de la mission est au moins égale à 4 semaines.

b) Chômage partiel.

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison d'une baisse d'activité, l'entreprise pourra faire une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si la programmation ne permet pas d'assurer l'horaire minimal de 26 heures par semaine.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4.1.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail (anciennement article L. 222-6) qui prévoient que dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire à l'exclusion du congé compensatoire prévu.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## Article 4.2

### **Durée du travail, jours fériés et congés du personnel administratif et de service**

En vigueur étendu

#### 4.2.1. Définition du temps plein

Organisation du travail modulé

a) Définition du temps plein

1° La durée de travail conventionnelle est de 35 heures hebdomadaires. Les jours fériés légaux, les jours mobiles et les congés payés sont déduits selon le décompte ci-dessous.

2° Neuf jours fériés légaux sont chômés et payés. Le choix des jours fériés est déterminé par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

3° La durée annuelle a été calculée conformément aux dispositions légales, sur une année et par semaine travaillée, en soustrayant de l'ensemble des semaines théoriquement travaillées dans les entreprises du secteur les 5 semaines de congés payés ainsi que 9 jours fériés et 5 jours mobiles conventionnels ouvrés.

Soit 96 jours :

- 52 jours de repos hebdomadaire ;

- 30 jours ouvrables de congés annuels ;

- 9 jours fériés ;

- 5 jours mobiles conventionnels ouvrés.

Il reste donc 269 jours ouvrables (365 - 96) qui divisés par 6 jours par semaine donnent 44,83 semaines ;  
D'où le décompte annuel :  $44,83 \times 35 \text{ heures} = 1\,569,05 \text{ heures}$ , ramenées à 1 569 heures.

4° Les congés payés du personnel administratif et de service sont pris comme suit :

- 3 à 4 semaines en période estivale ;

- et 1 à 2 semaines hors ladite période, dans la limite de 5 semaines par an.

Dans les entreprises accordant préalablement plus de 5 semaines de congés, le bénéfice des 5 jours mobiles conventionnels ouvrés ne peut conduire à des congés supérieurs à l'existant dans le respect des exigences conventionnelles ci-dessus.

5° Les 5 jours mobiles conventionnels ouvrés sont répartis par l'employeur, qui doit en fixer chaque année les dates de façon non individualisée, au plus tard dans les 15 jours suivant la rentrée scolaire ou universitaire de l'établissement, après consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), s'ils existent. Ces dates une fois fixées ne peuvent pas être déplacées en cours d'année, sauf accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les jours mobiles ne peuvent pas être fixés un dimanche, alors même que, compte tenu de l'organisation de l'école, ces jours seraient des jours ouvrés pour l'établissement.

b) Organisation du travail modulé.

1° La modulation peut être organisée par service ou selon des calendriers individualisés.

2° Le temps plein modulé est compris entre 26 et 43 heures hebdomadaires.

Les heures comprises entre 35 et 43 heures ne sont pas considérées comme les heures supplémentaires ni payées comme telles dans la mesure où le temps travaillé annuel reste inférieur ou égal à 1 569 heures. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la mesure où elles n'excèdent pas 1 569 heures annuelles. Elles ne donnent pas lieu à repos compensateur.

3° Les heures éventuellement effectuées au-delà de 43 heures sont décomptées par semaine, payées mensuellement en heures supplémentaires et rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées à l'annexe III.

Si elles ne sont pas prévues dans le calendrier annuel, elles doivent être signifiées aux salariés au moins 9 jours calendaires à l'avance.

En tout état de cause, le nombre de semaines à 48 heures est limité à 3 maximum par an.

4° Si en fin de période de modulation, un dépassement des 1 569 heures annuelles est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en a pas déjà bénéficié dans l'année au titre des dispositions précédentes, d'une rémunération en heures supplémentaires pour ces heures de dépassement, conformément aux dispositions légales.

c) Heures supplémentaires.

Comme pour chaque heure de travail, une heure supplémentaire nécessite par principe l'accord écrit de l'employeur.

Dans le cadre d'un travail non modulé, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 36e heure.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées à l'annexe III.

Les 4 premières heures supplémentaires donnent lieu à une bonification attribuée sous forme de repos ou de valorisation financière, au choix de l'entreprise. (1)

4.2.2. Organisation du travail à temps partiel modulé

Pour les personnels administratifs et de service, la modulation ne peut conduire à un temps de travail mensuel supérieur ou inférieur de 1/3 au temps de travail stipulé au contrat. Conformément à la loi, la durée d'une journée de travail ne peut pas être supérieure à 10 heures.

La durée minimale de travail continue pendant les jours travaillés est fixée à 1 heure. Dans la mesure du possible, les heures isolées sont regroupées.

La durée minimale de travail mensuelle pour le personnel administratif, à l'exception des personnels visés ci-dessous, est fixée à 40 heures.

Pour le personnel de cuisine, d'entretien, de jardinage, de gardiennage et les chauffeurs, la durée minimale de travail mensuelle est fixée à 67 heures pour les entreprises de 21 emplois équivalent temps plein (ETP) et plus, à 40 heures pour les entreprises ayant entre 11 et 20 ETP et 20 heures mensuelles pour les entreprises ayant moins de 11 ETP.

Pour les personnels cités au précédent alinéa, par dérogation aux dispositions légales, les horaires de travail d'une journée peuvent être organisés en prévoyant une coupure d'une durée maximale de 6 heures ou deux coupures d'une durée maximale de 3 heures chacune. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à 5 % de la rémunération versée en contrepartie du temps ainsi travaillé ou d'un temps de récupération équivalent.

#### 4.2.3. Dispositions relatives aux salariés itinérants non cadres

Les salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leurs activités peuvent bénéficier de conventions de forfait en heures sur l'année dans la limite de 1 569 heures et dont les modalités devront être indiquées dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci. Pour ces salariés, le temps de déplacement professionnel est considéré comme du temps de travail. Cependant, le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu du premier rendez-vous n'est pas considéré comme du temps de travail dans la limite du temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel du travail.

#### 4.2.4. Dispositions relatives aux cadres non dirigeants

a) En ce qui concerne les cadres administratifs et de service qui ne relèvent pas de la catégorie des cadres dirigeants ni des cadres intégrés dans un horaire collectif, le temps de travail peut être fixé par des conventions annuelles individuelles de forfait fixant à 212 jours maximum le nombre de jours de travail effectif.

b) Sont notamment concernés les responsables de département et de service et les responsables de communication interne et externe pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

c) Modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées. Modalités de prises des journées ou demi-journées de repos.

Les journées et demi-journées sont décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée.

Les journées ou demi-journées de repos qui résultent de la mise en place de ce dispositif doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle, pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut entendre par année de référence la période définie à l'article 4.1.6.

Les jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps.

d) Modalités du suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

Un document éventuellement autodéclaratif et ponctuellement visé par la direction de l'entreprise, permettant le suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, est mis en place dans l'entreprise.

Il est convenu que le repos quotidien entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité est fixé à 12 heures consécutives minimales.

Un bilan annuel sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

(1) L'article 4.2.1 c est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-22 et L. 3122-10 du code du travail (anciennement articles L. 212-5 et L. 212-8, alinéas 3 et 4), telles qu'interprétées par la Cour de cassation dans sa jurisprudence (Cass. soc., 19 avril 2000, n° 98-41. 071) où les heures supplémentaires sont celles qui ont été soit imposées au salarié par la nature ou la quantité du travail demandée, soit effectuées à la demande ou au moins avec l'accord implicite de l'employeur.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## **Article 4.3**

### **Personnel d'encadrement pédagogique**

En vigueur étendu

#### 4.3.1. Définition du temps plein. # Organisation du travail modulé

##### a) Définition du temps plein : cas général

Pour l'ensemble du personnel d'encadrement pédagogique, la durée du travail et ses modalités de calcul sont identiques à celles retenues pour le personnel administratif et de service définies à l'article 4.2.1 (exception faite des assistant (e) s préélémentaires et des surveillants).

##### b) Assistant ou assistante préélémentaire.

La durée du travail du personnel non enseignant en charge des enfants scolarisés en classe préélémentaire est de 35 heures hebdomadaires sur un maximum de 36 semaines.

Leur temps de travail est de 1 260 heures auxquelles peuvent s'ajouter 309 heures d'activités annexes sur la base du volontariat et rémunérées suivant le régime des heures supplémentaires (ou complémentaires si elles viennent à compléter un temps partiel).

##### c) Surveillants des externats.

La durée annuelle du travail à temps plein est de 1 569 heures sur une base de 35 heures hebdomadaires sur un maximum de 45 semaines.

##### d) Surveillants des internats.

La durée annuelle du travail est de 1 464 heures. Cette durée est appréciée heure pour heure. Elle s'entend comme temps de présence annuel sur le lieu de travail (pour le travail de nuit, se reporter à l'art. 4.5).

##### e) Organisation du travail modulé.

Les personnels d'encadrement pédagogique peuvent être soumis à la modulation du temps de travail. A ce titre, les modalités d'organisation du travail modulé sont conformes aux dispositions arrêtées pour le personnel administratif et de service telles que définies au paragraphe 4.2.1 b.

Pour les personnels d'encadrement pédagogique, le cycle d'activité peut être caractérisé par l'alternance de périodes en présence des élèves ou étudiants et des périodes ne comportant aucune de ces activités (semaines de travail à 0 heure).

#### 4.3.2. Organisation du travail à temps partiel modulé



Pour les personnels d'encadrement pédagogique, la modulation ne pourra conduire à un temps de travail mensuel supérieur ou inférieur de 1/3 au temps de travail stipulé au contrat. Conformément à la loi, la durée d'une journée de travail ne pourra pas être supérieure à 10 heures.

La durée minimale de travail continue pendant les jours travaillés est fixée à 1 heure. Dans la mesure du possible, les heures isolées seront regroupées.

La durée minimale de travail mensuelle pour le personnel d'encadrement pédagogique, à l'exception des surveillants et des assistant(e)s préélémentaires, est fixée à 40 heures.

Pour les surveillants, la durée minimale de travail mensuelle est fixée à 67 heures pour les entreprises de 21 ETP et plus, à 40 heures pour les entreprises ayant entre 11 et 20 ETP et 20 heures mensuelles pour les entreprises ayant moins de 11 ETP.

Pour les emplois de surveillants et d'assistant(e)s préélémentaires, et par dérogation, les horaires de travail d'une journée pourront être organisés en prévoyant une coupure d'une durée maximale de 6 heures ou deux coupures d'une durée maximale de 3 heures chacune. Dans ce cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité égale à 5 % de la rémunération versée en contrepartie du temps ainsi travaillé ou d'un temps de récupération équivalent.

#### 4.3.3. Dispositions relatives aux salariés itinérants non cadres

Les salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leurs activités peuvent bénéficier de conventions de forfait en heures sur l'année dans la limite de 1 569 heures et dont les modalités devront être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant de celui-ci. Pour ces salariés, le temps de déplacement professionnel est considéré comme du temps de travail. Cependant, le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu du premier rendez-vous n'est pas considéré comme du temps de travail, dans la limite du temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel du travail.

#### 4.3.4. Dispositions relatives aux cadres

a) En ce qui concerne les cadres qui ne relèvent pas de la catégorie des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, ni des cadres intégrés dans un horaire collectif, le temps de travail peut être fixé dans le cadre d'une convention de forfait de 212 jours maximum, en conformité avec les articles L. 3121-39 et L. 3121-40 du code du travail, sous réserve de la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel.

b) Sont notamment concernés les directeurs (trices) de centre, de campus ou d'établissement, les directeur (trice) s pédagogiques, les responsables pédagogiques, de section ou de département, pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

c) Modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées. # Modalités de prises des journées ou demi-journées de repos.

Les journées et demi-journées sont décomptées sous une forme manuelle, automatisée ou informatisée.

Les journées ou demi-journées de repos qui résultent de la mise en place de ce dispositif doivent être prises impérativement au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier établi en début de période annuelle pour partie en fonction des souhaits des salariés et pour partie en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il faut entendre par année de référence la période définie à l'article 4.1.6. Les jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps.

d) Modalités du suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

Un document éventuellement autodéclaratif et ponctuellement visé par la direction de l'entreprise, permettant le suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, est mis en place dans l'entreprise.

Il est convenu que le repos quotidien entre la fin d'une journée et la reprise d'une activité est fixé à 12 heures consécutives minimales.

Un bilan annuel sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés est communiqué au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

#### 4.3.5. Dispositions spécifiques aux surveillants

Les écoles emploient habituellement deux catégories de surveillants : les surveillants des externats et les surveillants des internats.

a) Les surveillants des externats.

1° La modulation du temps de travail peut être organisée par service ou selon des calendriers individualisés.

2° Le temps plein modulé est compris entre 26 et 43 heures hebdomadaires.

Les heures comprises entre 35 et 43 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires ni payées comme telles dans la mesure où le temps travaillé annuel reste inférieur ou égal à 1 569 heures. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la mesure où elles n'excèdent pas 1 569 heures annuelles. Elles ne donnent pas lieu à repos compensateur.

3° Les heures éventuellement effectuées au-delà de 43 heures sont décomptées par semaine, payées mensuellement en heures supplémentaires et rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées à l'annexe III.

b) Les surveillants des internats.

1° Le temps plein modulé est compris entre 26 et 43 heures hebdomadaires.

Les heures comprises entre 35 et 43 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires ni payées comme telles dans la mesure où le temps travaillé annuel reste inférieur ou égal à 1 464 heures. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la mesure où elles n'excèdent pas 1 464 heures annuelles. Elles ne donnent pas lieu à repos compensateur.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de 43 heures sont décomptées par semaine, payées mensuellement en heures supplémentaires et rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées à l'annexe III.

2° Si la durée de repos quotidien venait à être inférieure à 11 heures, les 2 heures de travail dérogatoires prévues conventionnellement donneraient lieu à une majoration de 10 %.

3° Compte tenu de la spécificité liée à la fonction des personnels chargés de la surveillance de nuit des internats et dès lors qu'ils disposent d'une chambre individuelle, il est convenu d'un horaire d'équivalence comme suit :

# de l'extinction des feux au lever, 1/3 du temps de surveillance de nuit équivaut à un travail effectif pour l'application de la législation sur la durée du travail et pour la rémunération, cette disposition relative à l'équivalence ne s'appliquant qu'aux salariés à temps complet ;

# les périodes d'activité du surveillant durant la nuit, nécessitant le recours à une intervention extérieure à l'établissement (médecin, pompiers, police, etc.) ou donnant lieu à déclaration motivée écrite auprès du supérieur hiérarchique, sont rémunérées heure pour heure sans application des équivalences définies ci-dessus.

4° Le règlement intérieur ou le contrat de travail précise l'organisation des surveillances de nuit.

#### 4.3.6. Heures supplémentaires (cas général)

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées à l'annexe III.

(1) Les dispositions des paragraphes a et b de l'article 4.3.4 sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail.

(Arrêté du 18 mars 2014 - art. 1)

## **Article 4.4**

### **Durée du travail, jours fériés et congés du personnel enseignant**

En vigueur étendu

#### 4.4.1. Définition du temps de travail du personnel enseignant

Le travail d'un enseignant ne se limite pas au seul face-à-face pédagogique.

L'activité normalement attendue d'un enseignant comprend les heures de cours et, forfaitairement, les activités induites déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, durant les semaines de cours ou en dehors de celles-ci.

Les heures d'activités induites découlent forfaitairement et proportionnellement des heures d'activité de cours effectuées. Cette proportionnalité est calculée sur la seule base des activités de cours.

Les modalités de la rémunération sont définies à l'article 7.6.

Les activités induites comprennent notamment :

1. La préparation des cours ;
2. La proposition et/ ou la rédaction de sujets, la correction des évaluations écrites selon l'usage dans l'établissement et dans le cadre de l'activité de l'enseignant concerné ainsi que les évaluations orales lorsque celles-ci viennent remplacer les évaluations écrites et sauf disproportion manifeste avec ses activités d'enseignement sur la période considérée ;
3. La réunion de prérentrée ;
4. Les réunions pédagogiques dans la limite de trois réunions par année scolaire ;
5. L'élaboration des carnets scolaires et des dossiers d'examen selon la fréquence en usage dans l'établissement et de tout support destiné au suivi, à l'évaluation et à l'orientation des élèves ou étudiants ;
6. Les conseils de classes dans la limite de trois par année scolaire et par classe. Pour les matières à option et/ ou par groupe réunissant moins de 40 % des effectifs d'une classe, le professeur peut être dispensé du conseil de classe, mais doit remettre une appréciation écrite ;
7. Les réceptions individuelles des parents et des élèves ;
8. La participation aux jurys internes de délibération visant l'obtention du titre ou diplôme préparé, à l'exclusion des jurys de sélection des candidats à l'admission dans l'établissement, ainsi que les surveillances et la participation aux examens d'Etat si cette participation est acceptée par l'établissement .

Ces missions devant découler directement des enseignements assurés durant l'année, ne sont pas concernées les participations aux éventuelles sessions de rattrapage.

Dans le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci seront rémunérées en plus au taux normal ;

9. Les activités relatives aux formations en alternance définies aux paragraphes 4.4.9 et 4.4.10 ;

10. Les éventuels conseils de discipline ;

11. La remise des prix et/ ou diplômes ;

12. Dans le primaire et le préélémentaire, la surveillance des récréations, l'accueil et la remise des enfants aux parents dans la limite, pour l'ensemble de ces activités, de 3 heures 30 par semaine pour un enseignant à temps plein, proratisées pour un enseignant à temps partiel. Toutes les heures effectuées au-delà seront rémunérées en tant qu'activités connexes, telles que définies ci-dessous.

Les activités induites excluent les autres tâches, à savoir :

- les activités annexes et les activités périscolaires telles que définies aux paragraphes b des articles 4.4.4,4.4.5 et 4.4.6 ci-après ;

- les suivis de stages, sauf dans le cadre des formations en alternance ;

- les activités connexes.

Par activités connexes on entend toutes les tâches susceptibles d'être confiées aux enseignants et qui ne s'apparentent ni à l'activité de cours, ni aux activités induites et ni aux activités annexes ou périscolaires.

Leur rémunération est définie contractuellement. A défaut, les heures correspondant aux activités connexes sont rémunérées en heures complémentaires ou en heures supplémentaires avec application de l'article 7.6 nouveau de la convention collective nationale.

La surveillance des devoirs sur table ou autres contrôles écrits ou oraux pendant l'horaire normal de cours de l'enseignant est assimilée à une activité de cours.

Les heures de cours programmées et non exécutées du fait d'une décision unilatérale du chef d'établissement sont, au regard du temps de travail et de la rémunération, réputées faites sauf mise à pied disciplinaire ou licenciement pour faute. Lorsque ces heures n'ont pu être exécutées du fait de la survenance d'un événement imprévisible, elles pourront être récupérées dans les 30 jours ouvrables suivants. A défaut, elles sont réputées faites.

4.4.2. Définition du temps plein de travail du personnel enseignant

4.4.2. Définition du temps plein de travail du personnel enseignant. - Organisation du travail modulé

a) Définition du temps plein

a.1) Cadre général

La durée annuelle a été calculée conformément aux dispositions légales, sur une année et par semaine travaillée, en soustrayant de l'ensemble des semaines théoriquement travaillées dans les entreprises du secteur 6 semaines de congés payés ainsi que 9 jours fériés. A ces jours de congés payés s'ajoutent 5 jours mobiles conventionnels ouvrés.

Soit 102 jours :

- 52 jours de repos hebdomadaire ;

- 36 jours ouvrables de congés annuels ;
- 9 jours fériés ;
- 5 jours mobiles conventionnels ouvrés.

Il reste donc 263 jours ouvrables (365 - 102) qui divisés par 6 jours par semaine donnent 43,83 semaines.

D'où le décompte annuel :  $43,83 \times 35 \text{ heures} = 1\,534,05 \text{ heures}$ , ramenées à 1 534 heures incluant les cours et les activités induites définies ci-dessus.

a.2) Au cours de l'année scolaire ou universitaire, les enseignants disposent de 3 semaines travaillées, sans présence obligatoire dans l'établissement, destinées aux activités induites et/ou de recherche. Une semaine est accolée aux congés d'été définis ci-dessous, cette semaine pouvant être utilisée pour une formation ouvrant droit, dans ce cas, à récupération. Les 2 autres semaines sont réparties dans le cours de l'année scolaire ou universitaire et selon les modalités précisées pour les congés payés.

a.3) Les 5 jours mobiles conventionnels ouvrés sont répartis par l'employeur, qui doit en fixer chaque année les dates de façon non individualisée, au plus tard dans les 15 jours suivant la rentrée scolaire ou universitaire de l'établissement, après consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), s'ils existent. Ces dates une fois fixées ne peuvent pas être déplacées en cours d'année, sauf accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les jours mobiles ne peuvent pas être fixés un samedi ou un dimanche, alors même que, compte tenu de l'organisation de l'école, ces jours seraient des jours ouvrés pour l'établissement. Ils ne peuvent pas non plus être positionnés sur des périodes de l'année où aucun cours ne serait dispensé dans tout l'établissement, à l'exception des périodes de ponts.

A défaut de fixation dans le délai de 15 jours précité, le taux d'indemnisation des congés payés des enseignants rémunérés à l'heure de cours effectivement réalisée, et dont le salaire n'est par conséquent pas lissé, se fera sur la base de 14 % et non de 12 % du taux horaire de la rémunération de base convenue.

## b) Périodes de congés

### b.1) Cadre général

Les périodes de congés payés, fixées au niveau de l'entreprise après consultation des représentants du personnel, se répartissent de la manière suivante :

- 5 semaines en été ;
- 1 semaine en cours d'année.

### b.2) Dispositions propres à certaines écoles

Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou sans recherche), les écoles spécialisées dans l'enseignement des langues ainsi que les écoles dispensant des formations en alternance peuvent déroger à ces dispositions après consultation, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-13 du code du travail, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

b.3) Le planning des périodes d'enseignement et de congés payés est établi conformément aux dispositions légales. Toute modification de la répartition des semaines de congés payés et des 3 semaines sans présence obligatoire définies au a.2 ci-dessus se fait dans le respect du nombre total de semaines tel que prévu au paragraphe a.2 ci-dessus, ces semaines pouvant être fractionnées pour les écoles relevant des dispositions du b.2 ci-dessus.

## c) Modulation du temps de travail

c.1) Après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, la modulation est organisée annuellement :

- par classe, section ou département et fait l'objet d'un affichage ;
- ou selon des calendriers individualisés qui seront transmis par écrit à chaque enseignant concerné ;
- et ce avant le début de la période de modulation fixée à l'article 4.1.6.

La modulation du temps de travail peut s'effectuer au maximum sur la période allant de la fin du bloc estival au début du bloc estival suivant.

c.2) Les entreprises ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume maximum hebdomadaire d'heures d'activité de cours de :

Nature des enseignements	Volume maximum hebdomadaire
Enseignement primaire	30 heures
Enseignement secondaire général	27 heures
Enseignements technique secondaire et technique supérieur	30 heures
Enseignement supérieur	28 heures
Enseignement supérieur (enseignants-chercheurs)	25 heures
Enseignants en formations diplômantes par alternance	28 heures
Enseignants en formations qualifiantes par alternance	30 heures
Moniteurs techniques	30 heures

Les dispositions relatives à la modulation peuvent être appliquées sous réserve de compenser les heures excédant l'horaire hebdomadaire moyen défini pour chaque catégorie d'enseignement.

c.3) Le décompte des heures de cours est obligatoire, les activités induites étant définies forfaitairement. Le décompte des heures de cours est assuré conformément aux dispositions de l'article 4.1.1.

La modulation du temps de travail, qui inclut des heures de cours et des activités induites, peut conduire à des semaines sans activité de cours.

#### 4.4.3. Organisation du travail à temps partiel

a) Temps partiel et activités induites.

Les heures d'activités induites découlent forfaitairement et proportionnellement des heures d'activité de cours effectuées. Cette proportionnalité est calculée sur la seule base des activités de cours.

b) Modulation du temps partiel.

Pour les personnels enseignants, le cycle d'activité est caractérisé par l'alternance de périodes comportant des activités de cours, des activités périscolaires ou annexes, et de périodes ne comportant aucune de ces activités, celles-ci étant habituellement mises à profit pour assurer une partie des activités forfaitaires induites.

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est fixée à 1 heure. Dans la mesure du possible, les heures isolées seront regroupées.

La durée minimale de travail mensuelle en présence des élèves pour le personnel enseignant effectuant 180 heures maximum par an d'activité de cours peut être égale à 0 heure sachant que le travail ne se limite pas aux activités de cours.

Dans tous les cas, l'amplitude de la durée du travail (hebdomadaire ou mensuelle) est comprise entre plus et moins 1/3 du temps de travail contractuel de référence en présence des élèves et telle que prévue dans le calendrier annuel des semaines comportant des activités en présence des élèves.

Pour le personnel enseignant, par dérogation aux dispositions légales, une coupure de 6 heures maximum ou deux coupures de 3 heures maximum chacune peut être autorisée à la demande de l'enseignant, et notamment en cas d'emplois multiples ou pour raisons familiales.

Dans le cas de coupures imposées par l'employeur, celui-ci doit mettre à la disposition de l'enseignant un lieu de travail équipé.

c) Les salariés à employeurs multiples.

Le temps de travail de l'enseignant à temps partiel n'interdit pas l'activité dans une autre entreprise, sous condition d'information écrite à chacun de ses employeurs en début d'année scolaire ou au plus tard au cours du premier mois d'embauche chez le nouvel employeur et sous réserve de l'engagement réciproque de respecter les durées maximales de travail.

Avant la rentrée scolaire, l'employeur doit recueillir les vœux de l'enseignant à temps partiel afin de lui faciliter dans la mesure du possible un complément horaire dans une autre entreprise.

#### 4.4.4. Enseignement préélémentaire et primaire

(institutrice ou instituteur)

a) Le travail annuel à temps plein dans l'enseignement primaire et préélémentaire est de 1 534 heures, dont 972 heures d'activité de cours et 562 heures forfaitaires d'activités induites. Les heures d'activité de cours sont calculées sur la base maximale de 36 semaines travaillées par année scolaire et d'un horaire hebdomadaire moyen de 27 heures.

Le contrat de travail doit indiquer le nombre annuel d'heures d'activité de cours et la durée hebdomadaire moyenne pour laquelle il a été conclu.

Les heures de travail sont réparties, dans la semaine, au maximum sur 9 demi-journées. Cependant, en cours d'année, 6 fois par an, une demi-journée supplémentaire pourra être consacrée à des activités annexes.

b) Des heures d'activités annexes peuvent être proposées dans la limite de 3 heures hebdomadaires. Ces activités sont, notamment, la surveillance des enfants durant les repas et pendant les études du soir et les études dirigées. Elles seront rémunérées au taux de 80 % du taux horaire tel que défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

Des heures d'activités périscolaires peuvent être proposées dans la limite de 4 heures hebdomadaires ou 144 heures par année scolaire. Ces activités périscolaires sont à titre indicatif les autres surveillances, sorties, visites, promenades, excursions, rencontres scolaires. Elles sont rémunérées au taux de 50 % du taux horaire défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

Dans tous les cas, les heures d'activités annexes et périscolaires sont effectuées sur la base du volontariat. Elles ne sauraient être rémunérées au-dessous du SMIC horaire.

c) Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume hebdomadaire de 30 heures d'activité de cours, sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 27 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

d) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant de l'enseignement préélémentaire et primaire est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification annuelle du non-dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui porteraient son activité de cours au-delà de 31 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur son année scolaire de référence ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### 4.4.5. Enseignement secondaire général

a) Le travail annuel à temps plein dans l'enseignement secondaire général est de 1 534 heures, dont 864 heures d'activité de cours et 670 heures forfaitaires d'activités induites. Les heures d'activité de cours sont calculées sur une base maximale de 36 semaines travaillées par année scolaire et d'un horaire hebdomadaire moyen de 24 heures.

Le travail annuel à temps plein des enseignants de sport, dessin, musique et de danse n'exerçant pas dans une école spécialisée de sport, dessin, musique ou de danse est de 1 534 heures, dont 950 heures d'activité de cours et 584 heures forfaitaires d'activités induites. Les heures d'activité de cours sont calculées sur la base maximale de 36 semaines travaillées par année scolaire et d'un horaire hebdomadaire moyen de 27 heures.

Le contrat de travail devra indiquer le nombre annuel d'heures d'activité de cours et la durée hebdomadaire moyenne pour laquelle il a été conclu.

La durée maximale hebdomadaire d'heures d'activité de cours est de 32 heures. L'ensemble des activités de cours et des activités périscolaires ne pourra être effectué que durant la période maximale des 36 semaines de l'année scolaire.

b) Des heures d'activités périscolaires pourront être proposées dans la limite de 4 heures hebdomadaires ou 144 heures par année scolaire. Ces activités périscolaires sont à titre indicatif : les surveillances, études dirigées, sorties, visites, promenades, excursions, rencontres scolaires. Elles seront rémunérées sur la base de 50 % du taux horaire tel que défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires.

Dans tous les cas, ces heures sont effectuées sur la base du volontariat. Elles ne sauraient être rémunérées au-dessous du SMIC horaire.

Des activités de cours de rattrapage, de remise à niveau ou de classes transplantées pourront être proposées aux enseignants durant les vacances scolaires. Celles-ci seront rémunérées sur la base de 80 % du taux horaire tel que défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires. Elles ne pourront excéder 96 heures par année scolaire.

c) Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume hebdomadaire de 27 heures d'activité de cours (30 heures pour les enseignants de sport, dessin, musique et de danse définis en ci-dessus) sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 24 heures hebdomadaires (27 pour les enseignants de sport, dessin, musique et de danse) dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

d) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant de l'enseignement secondaire général est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification annuelle du non-dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui porteraient son activité de cours au-delà de 28 heures (31 heures pour les enseignants de sport, dessin, musique et de danse) sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur son année scolaire de référence ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### 4.4.6. Enseignement technique secondaire et technique supérieur

a) Le travail à temps plein dans l'enseignement technique secondaire et technique supérieur jusqu'à bac + 3 inclus lorsqu'il s'agit de formation non homologuée est de 1 534 heures, dont 864 heures d'activité de cours et 670 heures forfaitaires d'activités induites.

Les heures d'activité de cours sont calculées sur un horaire hebdomadaire moyen de 27 heures. Celles-ci peuvent être dispensées sur une période ne dépassant pas 40 semaines.

b) Des heures d'activités périscolaires peuvent être proposées dans la limite de 4 heures hebdomadaires ou 128 heures par année scolaire. Ces activités périscolaires sont à titre indicatif : des surveillances, études dirigées, sorties, visites, promenades, excursions, rencontres scolaires. Ces activités seront rémunérées au taux de 50 % du taux horaire tel que défini à l'article 7.6, majorées s'il s'agit d'heures supplémentaires. Dans tous les cas, ces heures d'activités périscolaires sont effectuées sur la base du volontariat et ne peuvent être rémunérées au-dessous du SMIC horaire.

Le contrat de travail doit indiquer le nombre annuel d'heures d'activité de cours et la durée hebdomadaire moyenne pour laquelle il a été conclu.

c) Les entreprises ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer à leurs enseignants un volume hebdomadaire de 30 heures d'activité de cours, sous réserve de compenser les heures excédant le



nombre de 27 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

d) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant de l'enseignement technique secondaire et technique supérieur est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification annuelle du non-dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui porteraient son activité de cours au-delà de 28 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### 4.4.7. Dispositions communes aux enseignants du préélémentaire, primaire, secondaire technique et technique supérieur

a) Classes transplantées ou de mise à niveau.

Des classes transplantées ou de mise à niveau peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles.

Ces heures, proposées aux enseignants ou surveillants sur la base du volontariat, sont rémunérées à 80 % de leur taux horaire tel que défini à l'article 7.6. Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires. Les classes transplantées donnent droit en sus à une prime spécifique quel que soit le moment où elles interviennent dans l'année.

Tout départ en classe transplantée donne lieu à un ordre de mission signé par la direction définissant les modalités du séjour.

b) Heures supplémentaires.

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

#### 4.4.8. Enseignement supérieur

##### 4.4.8.1. Enseignants n'effectuant pas d'activités de recherche.

a) Le temps plein dans l'enseignement post bac + 3 menant à un diplôme national, à un titre visé ou certifié, est fixé à 1 534 heures de travail annuel, dont 750 heures d'activité de cours et 784 heures forfaitaires d'activités induites. Les heures d'activité de cours sont calculées sur une base maximale de 35 semaines et d'un horaire hebdomadaire moyen de 25 heures.

b) Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer à leurs enseignants un volume hebdomadaire de 28 heures d'activité de cours, sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 25 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

c) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant de l'enseignement supérieur et n'effectuant pas d'activités de recherche est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui porteraient son activité de cours au-delà de 29 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### 4.4.8.2. Enseignants-chercheurs.

a) Pour les enseignants-chercheurs définis à l'article 6.5.4 (nouveau), le temps plein est fixé à 1 534 heures dont un plafond maximum de 350 heures d'activité d'enseignement par année scolaire ou universitaire et selon un horaire hebdomadaire moyen de 21 heures.

S'agissant de la répartition des heures d'enseignement entre les cours magistraux, les travaux dirigés, les travaux pratiques et les cours interactifs, et compte tenu de la diversité des situations au sein de l'enseignement supérieur avec recherche, les clés de répartition qui pourraient être mises en œuvre le seront en fonction des modalités propres à chaque école.

b) Les écoles ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer à leurs enseignants un volume hebdomadaire de 28 heures d'activité de cours, sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 21 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

c) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant de l'enseignement supérieur effectuant des activités de recherche est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui porteraient son activité de cours au-delà de 24 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### 4.4.8.3. Dispositions communes.

a) Le contrat de travail doit indiquer le nombre annuel d'heures d'activité de cours.

b) Contingent annuel d'heures supplémentaires, hors autorisation de l'inspection du travail.

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

#### 4.4.9. Les enseignants en formations diplômantes

par alternance

a) La durée annuelle de travail à temps plein est de 1 534 heures tel que défini à l'article 4.4.2 et comprend 864 heures d'activité de cours et 670 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies en 4.4.1.

Le temps de travail est réparti sur une période maximum de 42 semaines hors 5 semaines de bloc estival et d'un horaire hebdomadaire moyen de 24 heures en présence des stagiaires.

b) Dans le cadre de son enseignement, il peut être demandé à ces enseignants une activité de suivi pédagogique et professionnel excluant toute démarche commerciale. Ce suivi ne peut excéder 25 % de

son activité de cours pour l'enseignant dispensant un enseignement professionnel et 15 % dans le cas où il dispense un enseignement général.

Le suivi de l'alternance n'est pas exigible dès lors que l'enseignant assure moins de 100 heures annuelles de cours.

c) Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume hebdomadaire de 28 heures d'activité de cours, sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 24 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

d) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant des formations diplômantes par alternance est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui porteraient son activité de cours au-delà de 28 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

#### 4.4.10. Les enseignants en formations qualifiantes par alternance

a) Le travail à temps plein de l'enseignant en formations qualifiantes correspond à une durée annuelle de 1 534 heures, dont 1 120 heures d'actes de formation en présence des stagiaires et 414 heures forfaitaires d'activités induites telles que définies en 4.4.1 ainsi que le suivi éventuel prévu au paragraphe 4.4.9.

Le temps de travail est réparti sur une période maximum de 42 semaines hors 5 semaines de bloc estival et pour un horaire hebdomadaire moyen de 27 heures en présence des stagiaires.

b) Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume hebdomadaire de 30 heures d'activité de cours, sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 27 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

c) La détermination des heures supplémentaires pour les enseignants relevant des formations qualifiantes par alternance est précisée à l'annexe II-A.

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui porteraient son activité de cours au-delà de 31 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

#### 4.4.11. Les moniteurs techniques

a) Le travail à temps plein des moniteurs techniques, dont la fonction est définie à l'article 6.5.1. a, correspond à une durée annuelle de 1 534 heures, dont 1 120 heures d'actes de monitorat en présence des élèves ou stagiaires et 414 heures à disposition de l'employeur pour effectuer toutes les autres activités contractuelles, dont une majorité consacrée à la préparation, vérification et entretien du matériel utilisé ainsi qu'aux stages d'actualisation de ses connaissances techniques et pratiques proposés par la direction.

Le temps de travail est réparti sur une période maximum de 42 semaines hors 5 semaines de bloc estival et pour un horaire hebdomadaire moyen de 27 heures en présence des élèves ou stagiaires.

b) Les établissements ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux moniteurs techniques un volume hebdomadaire de 30 heures d'activité de cours, sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 27 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

c) La détermination des heures supplémentaires pour les moniteurs techniques est précisée à l'annexe II-A. Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées aux annexes II-B et II-C.

Au calcul hebdomadaire des heures supplémentaires s'ajoute la vérification du non-dépassement de la durée annuelle conventionnelle d'heures d'activité de cours. En cas de dépassement, celles-ci, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année scolaire, bénéficient des taux de majoration en vigueur.

Le refus par un enseignant d'effectuer des heures supplémentaires de cours qui porteraient son activité de cours au-delà de 31 heures sur une semaine et/ou d'effectuer plus de 48 heures supplémentaires de cours sur une année ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### 4.4.12. Cours de mise à niveau ou de rattrapage

dispensés dans les établissements relevant du champ d'application

a) Le travail annuel à temps plein des enseignants dispensant ces cours est de 1 534 heures, dont 972 heures d'activité de cours et 562 heures forfaitaires d'activités induites, réparties sur 43 semaines au plus et avec un horaire hebdomadaire maximum de 32 heures d'activité de cours. Ce temps de travail s'applique pour les classes dont l'effectif est égal ou inférieur à 12 élèves ou étudiants. Lorsque l'effectif est le même que les classes normales, le temps de travail applicable est celui correspondant au niveau considéré : primaire, secondaire, technique et supérieur.

Le contrat de travail doit indiquer le nombre annuel d'heures d'activité de ces cours et la durée hebdomadaire moyenne pour laquelle il a été conclu.

b) Heures supplémentaires.

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans le respect des articles 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément à l'annexe II-A.

La détermination des heures supplémentaires est également précisée à l'annexe II-A. Ces heures sont rémunérées selon les dispositions légales. Cependant, pour les entreprises de 20 salariés ou moins (en équivalent temps plein), ces heures sont rémunérées selon les modalités conventionnelles précisées à l'annexe II-B.

## Article 4.5

### Travail de nuit

En vigueur étendu

## Préambule

La nature des activités des établissements d'enseignement qui suppose des services d'internat, de surveillance, de gardiennage, d'entretien, de maintenance, d'accueil, d'animation, de sécurité des personnes et des biens et d'enseignement professionnel, conduit à ce que le travail de nuit soit un des modes d'organisation du travail, indispensable pour assurer la continuité des services.

Ces établissements, notamment ceux qui disposent d'un internat ou dispensent un enseignement professionnel spécifique tel que le cinéma, l'audiovisuel, le spectacle, doivent prendre en compte les dispositions définies ci-après.

### 4.5.1. Travail de nuit et durée du travail

#### a) Définition de la plage horaire du travail de nuit.

Tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

#### b) Définition du travailleur de nuit.

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

# soit accompli au moins 2 jours par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de temps de travail quotidien entre 22 heures et 7 heures ; (1)

# soit accompli au cours d'une période d'une année au moins 270 heures de présence effective, calculées heure pour heure, durant la plage nocturne de 22 heures à 7 heures.

#### c) Equivalence en matière de rémunération.

Compte tenu des spécificités liées aux fonctions des personnels chargés de la surveillance nocturne des internats, qui sont autorisés à dormir dans une chambre individuelle mise à leur disposition à cet effet, et conformément au décret n° 2003-25 du 8 janvier 2003, il est convenu d'une équivalence définie comme suit : 33 % de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération ainsi que pour l'appréciation du respect du maximum hebdomadaire en application du droit français.

La surveillance de nuit s'entend de la période de veille en chambre comprise entre le coucher et le lever des élèves.

L'organisation précise de la période horaire concernée est fixée par l'établissement.

#### d) Durée maximale quotidienne de travail applicable aux travailleurs de nuit.

Compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité des services et la protection des personnes et des biens, par dérogation prévue à l'article L. 213-3 du code du travail, la durée maximale quotidienne de présence sur le lieu de travail est portée de 8 heures à 13 heures, pour les personnels de surveillance de nuit. (2)

Les périodes d'activité du surveillant durant la nuit nécessitant le recours à une intervention extérieure à l'établissement (médecin, pompiers, police, etc.) ou donnant lieu à déclaration motivée écrite auprès du supérieur hiérarchique sont rémunérées heure pour heure sans application des équivalences définies au point c.

La durée maximale quotidienne du travail applicable aux autres travailleurs de nuit ne peut pas dépasser 15 heures, calculées heure pour heure, sur une période quelconque de 24 heures. (3)

En contrepartie, lorsque la durée du travail quotidienne dépasse 8 heures, calculées heure pour heure, les personnels bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement. Ce repos compensateur, ne donnant pas droit à rémunération, s'ajoutera soit au repos quotidien, soit au repos hebdomadaire de 36 ou 48 heures.

Le salarié a droit à au moins 36 heures consécutives de repos par semaine, comprenant normalement le dimanche, conformément aux articles L. 221-4 et L. 221-5 du code du travail.

Toutefois, le personnel peut être amené à assurer des permanences en fonction des besoins de l'établissement.

Le service régulier ou par roulement du dimanche et des jours fériés ouvre droit à 48 heures consécutives de repos compensateur ne donnant pas droit à rémunération, pris dans la semaine considérée ou la semaine suivante, sauf accord différent entre les parties.

e) Durées maximales hebdomadaires de travail.

S'agissant du droit national :

La durée maximale hebdomadaire, décomptée avec le régime d'équivalence, s'appliquant aux travailleurs de nuit est de :

# 48 heures appréciées sur une semaine ;

# 40 heures appréciées sur une période de 12 semaines consécutives.

Pour l'appréciation de ces plafonds, le régime d'équivalence en matière de rémunération s'applique.

Seuls les salariés à temps complet peuvent être rémunérés sous le régime d'équivalence.

S'agissant du droit communautaire :

Le recours au régime d'équivalence ne peut avoir pour effet de porter à plus de 48 heures la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs de nuit, décomptées heure pour heure, sur une période quelconque de 4 mois consécutifs, les périodes de congés payés étant neutralisées.

f) Temps de pause.

Tous les personnels travaillant de nuit et dont la durée de travail effectif continu est supérieure à 6 heures, calculées heure pour heure, bénéficient d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes. Ce temps de pause est assimilé à un travail effectif.

#### 4.5.2. Compensation du travail de nuit

Compte tenu des contraintes particulières que représente le travail de nuit, celui-ci fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes qui s'ajoutent éventuellement aux compensations spécifiques fixées au paragraphe 4.5.1 d.

Il est accordé par quota de 10 heures de travail de nuit rémunérées, consécutives ou non, un repos de compensation fixé à 1 heure prise sur le temps de travail hors temps de pause rémunéré. Le droit à repos compensateur est ouvert dès la première heure travaillée.

Il ne peut être dérogé à ce dispositif que par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après consultation des représentants du personnel s'ils existent à condition que le repos de compensation soit au minimum égal à 50 % du temps de repos acquis, le solde pouvant être attribué en indemnité compensatrice.

Les modalités de prise de repos de compensation pour les catégories visées par le travail de nuit seront définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Sauf accord particulier, les repos de compensation devront être soldés au 31 août de l'année scolaire de référence.

#### 4.5.3. Conditions de travail

a) Amélioration des conditions de travail.

Les établissements qui ont recours au travail de nuit de façon habituelle devront prévoir un espace permettant au salarié concerné de se restaurer et de s'informer sur la vie de l'établissement.

Il est rappelé que le personnel des internats chargé de la surveillance nocturne dispose d'une chambre individuelle.

Les établissements seront attentifs aux possibilités de transport des salariés pour l'organisation des horaires de travail.

b) Surveillance médicale.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, conformément aux dispositions de l'article R. 213-6 du code du travail, lequel prévoit une visite médicale à la médecine du travail

préalablement à l'affectation à son poste et une visite renouvelée tous les 6 mois. Ces visites sont à la charge de l'employeur.

c) Protection de la maternité.

Les salariées en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, bénéficient des mesures spécifiques fixées par les articles L. 122-25-1-1 et R. 213-6 et suivants du code du travail visant à assurer la compatibilité de leur état avec leur poste de travail.

d) Obligations familiales impérieuses.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses justifiées, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour. Ce poste lui sera accordé s'il est disponible et compatible avec ses qualifications professionnelles.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

e) Sécurité des travailleurs de nuit.

Des mesures seront prises par les établissements et les services pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit, et notamment l'accès à des moyens d'alerte et de secours.

f) Dispositions relatives aux jeunes salariés.

Le travail de nuit de 22 heures à 6 heures est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans. Par dérogation aux articles L. 213-7 et L. 213-8 du code du travail, en cas d'extrême urgence, si des travailleurs adultes ne sont pas disponibles, les jeunes salariés de 16 à 18 ans sont autorisés à exécuter des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur doit leur être accordée dans un délai de 3 semaines.

(1) Le premier tiret de l'article 4.5.1 b est étendu sous réserve de l'application des dispositions issues de la jurisprudence Dellas (CE, 28 avril 2006) qui imposent que pour l'appréciation de la qualité de travailleur de nuit telle que prévue à l'article L. 3122-31 du code du travail (anciennement article L. 213-2) le temps de travail des salariés soumis à régime d'équivalence est décompté heure pour heure.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

(2) Le premier paragraphe du d de l'article 4.5.1 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions issues de la jurisprudence Dellas (CE, 28 avril 2006) selon lesquelles la durée maximale quotidienne de présence de 13 heures s'applique uniquement aux salariés appliquant le régime d'équivalence défini au c de l'article 4.5.1 et est appréciée heure pour heure, sur une période quelconque de 24 heures, les salariés bénéficiant de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de la huitième heure ; d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 3122-34 du code du travail (anciennement article L. 213-3, alinéas 1 et 2), aux termes desquelles cette durée maximale quotidienne de présence ne peut conduire à un dépassement de la durée maximale légale fixée à 8 heures de temps de travail effectif.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er) (3) Le troisième paragraphe du d de l'article 4.5.1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions issues de la jurisprudence Dellas (CE, 28 avril 2006) et aux dispositions de l'article L. 3122-34 du code du travail (anciennement article L. 213-3, alinéas 1 et 2).

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

# **Titre V : Congés payés, congés de maladie et de maternité, autres congés**

## **Article 5.1**

### **Congés payés**

En vigueur étendu

#### 5.1.1. Assimilation des périodes d'absence à du travail effectif

Se reporter à l'article 3.4

#### 5.1.2. Durée des congés payés particulière à chaque catégorie

##### 1. Personnel administratif et de service :

Il bénéficie de 5 semaines de congés payés (cf. art. 4.2.1).

##### 2. Personnel d'encadrement pédagogique :

a) Assistant (e) s préélémentaires : 16 semaines non travaillées, dont 7 semaines de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;

b) Surveillants d'externat : 7 semaines de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;

c) Surveillants d'internat : 14 semaines non travaillées, dont 7 semaines de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;

d) Autre personnel d'encadrement pédagogique : 5 semaines de congés payés.

##### 3. Personnel enseignant : 6 semaines de congés payés (cf. art. 4.4.2).

##### 4. Semaines à 0 heure conventionnelles :

Tout salarié peut avoir droit en outre chaque année, notamment pendant les vacances scolaires, à des semaines à 0 heure selon l'organisation propre de son entreprise.

Ces semaines à 0 heure ne sont pas assimilées à des périodes de congés payés. Elles ne peuvent donner lieu à réduction de la rémunération prévue au contrat de travail.

5. Pour les salariés dont le contrat de travail est d'une durée supérieure à 1 mois de travail et d'une durée inférieure à 1 an, les droits à congés payés et à repos sont calculés au prorata des droits annuels du salarié travaillant toute l'année (1).

#### 5.1.3. Salarié relevant de plusieurs catégories

pour lesquelles il existe des durées différentes de congés payés

Pour la détermination des congés payés, il sera effectué un calcul proportionnel à la durée moyenne hebdomadaire ou la durée annuelle prévue au contrat pour chacun de ses emplois, le nombre de jours ouvrables de congés à planifier étant arrondi à l'unité supérieure.

#### 5.1.4. Ordre des départs

(art. L. 223-7 du code du travail)

Après consultation du personnel, et pour les congés d'été, l'employeur fixe l'ordre des départs et le porte à la connaissance du personnel au plus tard le 15 avril.

Conformément au code du travail, il est recommandé de tenir compte de la situation familiale.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.



Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé par son employeur, il lui sera accordé 3 jours ouvrables forfaitaires de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. Ce retour est subordonné à l'accord du salarié dont le refus ne saurait être une cause de sanction.

#### 5.1.5. Indemnisation du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié perçoit la rémunération globale mensuelle qu'il aurait reçue en activité (règle du salaire maintenu), sauf, si ce mode de calcul est plus favorable, application de la règle dite du 1/10 (art. L. 3141-22 du code du travail), adaptée à la durée des congés payés prévue par la présente convention collective pour chaque catégorie de personnel (cf. art. 5.1.2), soit :

-10 % de la rémunération de référence pour le personnel administratif et de service ainsi que pour le personnel d'encadrement pédagogique, à l'exception des assistants (e) s préélémentaires et des surveillants d'externat et d'internat ;

-12 % de la rémunération de référence pour le personnel enseignant.

Ces taux seront les mêmes pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

(1) Le point 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3141-3 du code du travail qui prévoit l'acquisition de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

## Article 5.2

### Maladie ou accident du travail

En vigueur étendu

Le salarié en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident du travail perçoit, selon les règles du code de la sécurité sociale et selon les dispositions conventionnelles ci-dessous, un maintien total ou partiel de sa rémunération, d'une part, par la sécurité sociale elle-même et, d'autre part, par l'employeur. En relais de ce dernier, l'organisme de prévoyance intervient de façon complémentaire.

#### 5.2.1. Formalités

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit en aviser son employeur dans les 24 heures, sauf impossibilité avérée, et lui faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical indiquant la durée de son indisponibilité.

#### 5.2.2. Conditions de l'indemnisation maladie

a) Pour bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), le salarié doit justifier du nombre minimum d'heures de travail ou du niveau de rémunération exigé par la sécurité sociale. Les IJSS sont versées après le délai de carence de 3 jours fixé par la sécurité sociale.

b) Indemnisation en espèces par l'employeur.

L'absence du salarié justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident de travail suspend son contrat et donne lieu à indemnisation dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

# le salarié concerné totalise une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, appréciée au premier jour de l'absence. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, cette condition d'ancienneté est supprimée ;

# la maladie ou l'accident de travail a été dûment constaté par un avis d'arrêt de travail et contre-visite médicale s'il y a lieu ;

# le justificatif médical a été envoyé à l'employeur dans les 48 heures suivant la survenance de l'incapacité ;

# être pris en charge par la sécurité sociale.

c) En cas de refus de prise en charge par la sécurité sociale pour insuffisance d'activité, l'entreprise maintient le salaire déduction faite des IJSS reconstituées de manière théorique.

### 5.2.3. Incidence de la maladie sur le contrat de travail

a) Non-discrimination en raison de l'état de santé.

Aucun salarié malade de façon prolongée ou absent de façon répétée pour raison de maladie ne peut être licencié du fait de son état de santé conformément aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail. Si cet emploi a été supprimé, le salarié pourra le cas échéant être licencié pour motif économique.

b) Garantie d'emploi.

Tout salarié ayant plus de 2 ans de présence dans l'entreprise a le droit de retrouver le poste qu'il occupait au début de son arrêt de maladie, ou un emploi similaire, et ce pendant une période de 12 mois calculée à compter du premier jour du premier arrêt.

c) Perturbation durable ou répétée du fonctionnement de l'entreprise.

Au-delà de cette période de 12 mois pendant laquelle l'emploi est préservé, en cas de perturbation durable ou répétée du fonctionnement de l'entreprise et de la nécessité de remplacer le salarié absent, le licenciement peut être prononcé à l'initiative de l'employeur.

### 5.2.4. Maintien du salaire par l'employeur

En cas d'absence pour maladie ou accident dûment constaté comme indiqué ci-dessus et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, le salarié bénéficie du maintien de son salaire par son employeur selon les modalités suivantes :

a) Pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur n'a aucune obligation de maintien de salaire. Toutefois, le salarié bénéficie des indemnités de la sécurité sociale selon les règles mentionnées ci-dessus. De plus, l'organisme de prévoyance intervient pour compléter son salaire dès lors que l'arrêt de travail est supérieur à 20 jours consécutifs, et ce à partir du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt.

b) Pour les salariés ayant plus de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, l'employeur maintiendra la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) brutes, et ce à partir du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans et à compter du 7<sup>e</sup> jour pour les salariés de plus de 5 ans d'ancienneté durant la première période de maintien de salaire telle que prévue au tableau ci-dessous, puis 80 % de cette même rémunération pour la seconde période.

Les délais de carence d'indemnisation sont supprimés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

A l'expiration de l'indemnisation de l'entreprise, l'organisme de prévoyance interviendra s'il y a lieu.

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	PREMIÈRE PÉRIODE du maintien du salaire par l'employeur déduction faite des IJSS brutes	DEUXIÈME PÉRIODE du maintien de salaire déduction faite des IJSS brutes
De 1 an à 3 ans	30 jours	30 jours
Au-delà de 3 ans	40 jours	40 jours
Au-delà de 8 ans	50 jours	50 jours
Au-delà de 13 ans	60 jours	60 jours
Au-delà de 18 ans	70 jours	70 jours
Au-delà de 23 ans	80 jours	80 jours
Au-delà de 28 ans	90 jours	90 jours

Au-delà de la première période d'indemnisation par l'employeur, le complément de salaire est assuré par l'organisme de prévoyance et selon les modalités fixées au titre VIII de la présente convention.

c) Indemnisation de la maladie pour les salariés en CDI.

Les salariés en CDI bénéficient des mêmes conditions d'indemnisation que les autres salariés tant par l'employeur que par le régime de prévoyance.

Pour l'employeur et pour l'organisme de prévoyance, l'assiette à retenir sera calculée sur la totalité des heures effectuées au cours de l'année de date à date précédant l'arrêt de travail divisée par 12.

L'organisme de prévoyance intervient alors en complément du maintien de la rémunération par la sécurité sociale et l'employeur.

d) Détermination du salaire de référence.

Le salaire brut à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir par l'employeur est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler à l'exclusion des primes et gratifications occasionnelles.

Pour les salariés payés en tout ou partie à la commission, il convient de prendre en compte la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant la date d'arrêt de travail.

Afin d'établir le bulletin de salaire, il convient de déduire du salaire brut les indemnités journalières de sécurité sociale reconstituées pour leur valeur brute et les éventuelles prestations en espèces versées par le régime de prévoyance.

Lors de la détermination du montant de l'indemnité à la charge de l'employeur, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être servies intégralement même lorsqu'elles sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation du salarié ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur.

L'indemnisation calculée intervient aux dates habituelles de la paie.

En tout état de cause, le salarié ne peut percevoir, au total, plus que son salaire net de référence.

## **Article 5.3**

### **Congés familiaux**

En vigueur étendu

#### **5.3.1. Congés de maternité et d'adoption**

a) Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les articles L. 122-26 et suivants du code du travail.

b) Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire de l'intéressé(e) est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En tout état de cause, les prestations de sécurité sociale sont intégralement versées à l'intéressé(e).

c) En aucun cas, la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour des motifs indiqués à l'article L. 122-25-2 ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension correspondant au congé maternité, de paternité ou d'adoption, au congé parental pendant les 6 premiers mois effectivement pris par un salarié ou une salariée.

#### **5.3.2. Congé de paternité**

Ce congé de 11 jours consécutifs pour la naissance d'un enfant, porté à 18 jours en cas de naissances multiples est pris dans un délai de 4 mois après la naissance. L'article L. 122-25-4 du code du travail en précise les modalités. Ce congé ne se confond pas avec le congé de naissance de 3 jours.

### 5.3.3. Congé parental d'éducation

(pour le père et la mère)

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le (ou la) salarié(e) peut prendre un congé parental pour élever son enfant ou occuper un travail à temps partiel (art. L. 122-28-1 du code du travail).

Sont concernés les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

### 5.3.4. Congé de présence parentale

(père ou mère)

Tout(e) salarié(e) dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale (art. L. 122-28-9 du code du travail).

### 5.3.5. Congé de solidarité familiale

Le bénéficiaire de ce congé est le salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant le domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital (art. L. 225-15 et suivants du code du travail).

### 5.3.6. Congé pour enfant malade

Tout(e) salarié(e) a droit à un congé de 3 jours éventuellement fractionnés pour enfant malade de 16 ans maximum. Ce congé est porté à 5 jours dans les mêmes conditions que précédemment pour un enfant de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants de moins de 16 ans. Ces journées d'absence sont non rémunérées. Elles peuvent donner lieu à une rémunération moyennant une récupération.

## Article 5.4

### Congés pour événements personnels

En vigueur étendu

a) Tout(e) salarié(e) bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de :

# 4 jours pour son mariage ou Pacs ;

# 3 jours, pour le père, pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, ces 3 jours ne se confondent pas avec le congé de paternité ;

# 1 jour pour le mariage d'un enfant ;

# 1 jour pour décès d'un ascendant autre que son père ou sa mère ;

# 1 jour pour décès d'un frère, d'une soeur ;

# 1 jour pour décès du beau-père ou de la belle-mère ;

# 2 jours pour le décès du père ou de la mère ;

# 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ;

# 4 jours pour le décès d'un enfant.

b) Des délais de route sont accordés sur justificatif.

c) Ces jours d'absence correspondent à des jours ouvrés consécutifs pris dans un délai raisonnable. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels.

d) De même, conservent le bénéfice de leur rémunération dans la limite de 3 jours ouvrables les salariés appelés à passer un examen universitaire ou professionnel dès lors qu'ils justifient d'une convocation et d'une ancienneté minimale de 3 années dans l'entreprise.

## **Article 5.5**

### **Autres congés**

En vigueur étendu

Tout(e) salarié(e) peut bénéficier de congés dans les conditions fixées par le code du travail, tels que les congés liés à l'exercice de certains mandats publics et syndicaux, à la prise de congés spéciaux pour création d'entreprise, congés sabbatiques, congés pour participation à diverses instances de leur syndicat.

Ces congés sont non rémunérés sauf dispositions plus favorables.

# Titre VI : Classifications professionnelles

## Article 6.1

En vigueur étendu

Préambule

Principe

Les signataires précisent que la spécificité de la branche professionnelle de l'enseignement privé hors contrat est telle qu'elle ne saurait être assimilée à tout autre secteur économique, marchand ou non marchand, pouvant être jugé proche.

L'ensemble du personnel (personnel administratif et de service, personnel d'encadrement pédagogique et personnel enseignant) est conscient que la qualité des relations, d'une part, avec les élèves et étudiants confiés et, d'autre part, avec leur famille et même dans certains cas avec le monde professionnel (actions professionnelles, stages, contrats d'insertion...) concourt pleinement à la réputation de leur entreprise. Il leur appartient par conséquent, et dans le cadre des prérogatives et des responsabilités définies ci-dessous, d'apporter disponibilité et qualité de contact que requièrent aujourd'hui ceux qui constituent au final la clientèle des établissements d'enseignement privé hors contrat.

La spécificité des professions de l'enseignement privé hors contrat a été prise en compte pour l'élaboration des classifications ci-dessous.

Méthode

Afin de faciliter sa mise en place, cette classification s'établit à l'aide d'un système multicritère de positionnement hiérarchique et d'évaluation des postes, applicable aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises.

Ce système de classification des postes ou emplois repères reposant sur des critères multiples et indépendants (les « critères de classification ») :

# permet de prendre en compte la spécificité de l'organisation du travail dans l'entreprise ;

# permet d'intégrer les compétences professionnelles requises ;

# conduit à réexaminer périodiquement la description du contenu des postes ou des emplois repères, afin de l'adapter aux situations nouvelles ;

# permet une meilleure prise en compte de la polyvalence.

Ainsi, au niveau de l'entreprise ou de la branche, le classement de chaque poste ou emploi repère pourra évoluer dans le temps, dès lors qu'une modification significative est apportée à son contenu.

Les conflits d'interprétation sur les principes de classification des personnels de l'enseignement privé hors contrat relèvent de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation et qui peut être saisie à l'initiative de l'une des parties signataires du texte visé ou sur demande de tout intéressé.

(1) Le titre 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation quinquennale obligatoire sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## Article 6.2

## Catégories de personnel critères généraux de classification

En vigueur étendu

### 6.2.1. Classification du personnel

a) Une première approche est faite à partir des trois grandes filières de métiers de la branche professionnelle, soit :

- le personnel administratif et de service (art. 6.3) ;
- le personnel d'encadrement pédagogique (art. 6.4) ;
- le personnel enseignant (art. 6.5).

b) Une seconde distinction fait référence aux catégories professionnelles (Employé, Technicien et Cadre) que l'on retrouve au sein de chaque filière de métier, à l'exception de la catégorie Employé qui n'est pas retenue pour le personnel enseignant.

Ces catégories se définissent à partir de leur niveau de qualification tel qu'il est fixé dans la grille de classification.

c) Au sein de chaque filière de métiers et de chaque catégorie professionnelle, 3 critères président au classement des salariés. Pour procéder à ce classement, il convient de s'attacher :

# en priorité à l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle ou d'expertise par rapport à l'emploi, avant de prendre en compte le diplôme ou le titre universitaire attribué au salarié ;

# aux aptitudes professionnelles du salarié, à son expérience professionnelle, à ses diplômes ou à sa qualification, notamment s'ils sont en rapport direct avec l'emploi occupé et, d'une façon générale, à son expertise dans le domaine professionnel concerné ;

# à la polyvalence des compétences à assumer.

d) Il est précisé qu'en cas d'activités multiples exercées de manière permanente, c'est l'activité principale qui sera retenue pour le classement du salarié, sans préjudice des dispositions relatives aux différentes durées du travail et aux rémunérations correspondantes.

### 6.2.2. Définition des critères

a) Le contenu de l'activité.

Les tâches sont hiérarchisées en fonction des difficultés rencontrées ou de la technicité mise en oeuvre. S'agissant de la catégorie Employé, et jusqu'au niveau 2, le salarié a une activité mettant en oeuvre des connaissances élémentaires ou courantes préalablement acquises. Au-delà, le salarié effectue des travaux qualifiés. Son niveau de connaissances lui permet de réagir face à toute situation pour trouver la solution adaptée.

b) Autonomie.

L'autonomie d'un salarié est hiérarchisée selon l'exécution de ses tâches.

Par exemple, s'agissant de la catégorie Employé :

# au niveau 1, le salarié est sous le contrôle de l'employeur ou de toute personne désignée par celui-ci ;

# au niveau 2, le salarié choisit les moyens d'exécution, l'employeur fixe les consignes générales ;

# au niveau 3, le salarié est autonome dans son métier, il est à même de prendre les initiatives sur les moyens à mettre en oeuvre pour remplir sa mission. L'employeur contrôle ou fait contrôler le résultat du travail.

c) Aptitudes relationnelles voire commerciales.

Tout salarié, quel que soit le poste occupé, participe au développement de son entreprise.

A titre d'exemple, s'agissant de la catégorie Employé : pour les 2 premiers niveaux, une simple convivialité professionnelle est demandée. A partir du niveau 3, le salarié est sensibilisé pour détecter les besoins des élèves, des étudiants, des familles et de la clientèle d'entreprise afin d'y répondre soit par lui-même, soit par l'intermédiaire d'un collègue ayant la compétence requise.

d) Formation.

La possession d'un diplôme professionnel en lien direct avec le poste occupé confère un classement déterminé dans la grille de classification si les conditions tenant à l'autonomie, à la responsabilité, à l'expérience professionnelle ou à l'expertise requises par l'emploi occupé ont pu être validées et ce avant même de prendre en compte le diplôme ou le titre universitaire du salarié.

Le fait de disposer de diplômes ou de titres universitaires n'implique pas nécessairement l'appartenance à la catégorie Technicien ou Cadre si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie.

D'une manière générale, aucun diplôme ne peut conférer automatiquement le statut de cadre.

Inversement, l'absence d'un diplôme n'interdit pas au salarié l'accès à la catégorie Technicien ou Cadre.

### 6.2.3. Emplois repères

Au regard de chaque niveau, il a été listé un certain nombre d'emplois types dits emplois repères qui peuvent aider à classer le personnel.

Ces emplois repères ne sont donnés qu'à titre indicatif et ne constituent nullement une liste exhaustive. Il est donc possible de créer de nouveaux intitulés de poste.

### 6.2.4. Définition des catégories professionnelles

a) Définition de la catégorie Employé.

L'employé est un collaborateur exécutant des tâches plus ou moins complexes sous la directive de l'employeur ou d'une personne de l'encadrement.

Les employés sont classés en 3 niveaux de qualification : E1, E2 et E3.

Aucun enseignant ne relève de cette catégorie.

b) Définition de la catégorie Technicien.

Le technicien est un collaborateur qualifié (niveau 1), très qualifié (niveau 2) ou hautement qualifié (technicien supérieur, niveau 3). Ses connaissances techniques lui permettent d'exécuter seul des tâches complexes.

Par délégation limitée de l'employeur, il peut le représenter notamment auprès des familles ou de la clientèle entreprise.

A l'exception du personnel enseignant, les techniciens sont classés en 3 niveaux de qualification : T1, T2 et T3.

c) Définition de la catégorie Cadre.

Le cadre est un salarié qui, par ses compétences appuyées par une formation supérieure ou une expérience équivalente, exerce par délégation de l'employeur des responsabilités élevées en bénéficiant d'une grande, voire d'une totale autonomie selon sa fonction. Il existe 2 à 3 niveaux de cadres selon les filières de métier. Le personnel de direction relève du 3e niveau.

d) Définition des échelons.

Au sein de chaque niveau de qualification (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique) ou d'intervention (personnel enseignant), il est établi 3 échelons de compétences :

# salarié débutant ou nouvel embauché : échelon A ;

# salarié confirmé : échelon B ;

# salarié expérimenté : échelon C.



Le positionnement professionnel du salarié est établi par l'employeur lors de l'embauche puis dans le cadre des entretiens annuels ou biannuels tels que prévus par la loi du 4 mai 2004 en tenant compte de son niveau d'intervention, de sa formation et de son expérience.

Le passage des échelons A à B et B à C s'effectue par accord entre les parties, notamment à l'issue des entretiens professionnels. Au demeurant les salariés embauchés à l'échelon A accèdent à l'échelon B avec une expérience de 5 années dans l'entreprise, et ce quelle que soit la durée de travail annuelle.

A ces différents niveaux d'intervention sont associés 3 niveaux de rémunération minimale.

(1) Le titre 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation quinquennale obligatoire sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## **Article 6.3**

### **Classification du personnel administratif et de service**

En vigueur étendu

Le personnel administratif et de service en raison même de la taille de certaines entreprises peut être appelé à assurer des tâches diversifiées indépendamment d'une qualification principale ou des titres et diplômes.

#### 6.3.1. Catégorie professionnelle Employé

##### a) Employé niveau 1 (E1).

Contenu de l'activité : tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.

Autonomie : peu importante et limitée à la tâche confiée.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : convivialité professionnelle élémentaire ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : aucun titre ou diplôme exigé.

Emplois repères :

# employé(e) de réfectoire, de cuisine, plongeur ;

# employé(e) de lingerie, de service, agent d'entretien, personnel de nettoyage ;

# agent de gardiennage, veilleur de nuit, coursier ;

# employé(e) de bureau sans qualification ;

# employé(e) de reprographie ;

# salarié(e) débutant(e) (moins de 6 mois d'expérience dans le secteur de l'enseignement et de la formation) relevant de la catégorie Employé niveau 2.

##### b) Employé niveau 2 (E2).

Contenu de l'activité : travaux courants en application de modes opératoires connus, exigeant un premier niveau de qualification, et réalisés selon des instructions préalables.

Autonomie : exécution de tâches à partir de consignes générales ; soumis à des contrôles fréquents.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : convivialité professionnelle élémentaire ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : niveau V (CAP, BEP) ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

# commis de cuisine, aide-cuisinier(ière) ;

# magasinier ;

# employé(e) de bureau ;

# employé(e) de comptabilité, aide-comptable ;

# employé(e) de bibliothèque ;

# standardiste, personnel d'accueil ;

# concierge ;

# jardinier ;

# chauffeur de car (accompagné) ;

# employé(e) administratif(ive) de niveau E3 ayant moins de 1 an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation ;

# employé(e) de service de niveau E3 ayant moins de 2 ans d'expérience.

c) Employé niveau 3 (E3).

Contenu de l'activité : travaux qualifiés courants en application de modes opératoires connus ou non.

Autonomie : réalisation à partir de consignes générales sous contrôle de bonne exécution ; initiative limitée au choix des moyens d'exécution dans son métier ou les travaux confiés ; contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers en rapport avec son activité ; identifie les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise, informe ou oriente vers le service concerné.

Formation, expérience : niveau IV (baccalauréat, bac professionnel...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

# secrétaire ;

# aide-documentaliste ;

# comptable ;

# employé(e) de bureau qualifié(e) ;

# employé(e) au service commercial ;

# assistant(e) sanitaire, secouriste (poste permanent) ;

# cuisinier(ière) ;

# ouvrier(ière) qualifié(e) polyvalent(e) ;

# employé(e) au parc informatique ;

# chargé(e) des plannings (cours, salles) tenus manuellement ou informatisés ;

# employé(e) de service multifonction (au moins 3 fonctions de la catégorie Employé) ;

# technicien(ne) débutant(e) de niveau 1 (T1) (moins de 1 an d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation, ou moins de 2 ans d'expérience dans les autres secteurs).

### 6.3.2. Catégorie professionnelle Technicien

a) Technicien niveau 1 (T1).

Contenu de l'activité : travaux qualifiés.

Autonomie : placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, le poste implique une large autonomie dans l'exécution des tâches et des contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers en rapport avec son activité ; est en relation directe avec les décideurs. Le technicien de niveau 1 peut transmettre les consignes à un(e) ou 2 employé(e)s dont il répartit les tâches et en vérifie l'exécution.

Formation, expérience : niveau III (BTS...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

# secrétaire ;

# secrétaire commercial(e) ;

# secrétaire pédagogique ;

# secrétaire documentaliste ;

# comptable 1er échelon ;

# cuisinier(ière) confirmé(e) ;

# conseiller(ère) de formation (en relation avec les entreprises pour les formations en alternance et la formation continue) ayant moins de 3 ans d'expérience dans le secteur de l'enseignement ou de la formation ;

# comptable de gestion budgétaire, assistant(e) de gestion ;

# chargé(e) de la maintenance (parc informatique ou audiovisuel) ;

# assistant(e) administratif(ive) (gestion des stages...).

b) Technicien niveau 2 (T2) # (Technicien supérieur).

Contenu de l'activité : travaux très qualifiés mettant en oeuvre des compétences particulières.

Autonomie : large autonomie dans l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise, a la responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT...) avec expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

# secrétaire ou assistant(e) de direction sans délégation ;

# documentaliste ;

# comptable 2e échelon ;

# analyste-programmeur/programmeuse, développeur/développeuse en informatique ;

# technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo) selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projets ;

# conseiller(ère) de formation expérimenté(e), en relation avec les entreprises pour les formations en alternance et la formation continue ;

# cuisinier(ière) confirmé(e) en charge des menus et des achats.

c) Technicien niveau 3 (T3) # (Technicien supérieur).

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en oeuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines # technique, économique et humain # ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ou T2 dont il peut contrôler les résultats.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT...) minimum avec expérience confirmée ou une expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

# secrétaire ou assistant(e) de direction exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi défini ci-dessus ;

- # comptable unique (ou premier adjoint au chef comptable), comptable élaborant le bilan ;
- # conseiller(ère) de formation, chargé(e) d'études (collabore à l'élaboration des programmes ou à l'analyse des questions pédagogiques ou techniques auxquelles l'entreprise doit ou devra répondre) ;
- # responsable d'un service de documentation (pouvant animer une équipe d'au moins 3 personnes rattachées à la documentation) ;
- # infirmier(ière) diplômé(e) d'Etat.

### 6.3.3. Catégorie professionnelle Cadre

#### a) Cadre niveau 1 (C1).

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en oeuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés de niveaux inférieurs ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- # chef de service, responsable de service, chef de groupe ;
- # chargé(e) de clientèle entreprise ;
- # cadre administratif et/ou de service (à titre indicatif : économe, intendant, chef de cuisine...) ;
- # secrétaire ou assistant(e) de direction avec délégations et exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi défini ci-dessus.

#### b) Cadre niveau 2 (C2).

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en oeuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique et par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; bénéficie d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- # directeur/directrice fonctionnel(le) (à titre indicatif : directeur/directrice des ressources humaines, directeur/directrice financier/ère...) ;
- # attaché(e) de direction ;
- # cadre de direction ;
- # fondé(e) de pouvoir ;
- # directeur/directrice général(e) adjoint(e).

#### c) Cadre niveau 3 (C3).

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en oeuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : très large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès de tous les tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur-directrice général (e) ;
- directeur-directrice régional (e) ;
- directeur-directrice fonctionnel (le) au sein d'un groupe.

(1) Le titre 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation quinquennale obligatoire sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## **Article 6.4**

### **Classification du personnel d'encadrement pédagogique**

En vigueur étendu

L'action du personnel relevant de la filière de métiers " Encadrement pédagogique " s'inscrit dans le projet de l'école par sa participation au suivi éducatif, pédagogique et psychologique des élèves ou des étudiants.

Cette filière est composée, d'une part, du personnel d'éducation (6.4.1) et, d'autre part, du personnel exerçant des responsabilités de nature managériale (6.4.2).

#### 6.4.1. Personnel d'éducation

Ses missions, placées sous la direction du chef d'entreprise ou de sa hiérarchie, ne supposent pas d'activité d'enseignement majoritaire. Le personnel d'éducation peut être amené à effectuer des tâches de surveillance et/ ou administratives.

##### 6.4.1.1. Catégorie professionnelle " Employé "

###### a) Employé niveau 1 (E1)

Contenu de l'activité : tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.

Autonomie : peu importante et limitée à la tâche confiée.

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : aucun titre ou diplôme exigé.

Emplois repères :

- agent de service des classes enfantines ;

- surveillant (e) d'externat ;
- surveillant (e) d'examen ;
- surveillant (e) d'internat.

#### b) Employé niveau 2 (E2)

Contenu de l'activité : travaux courants en application de modes opératoires connus, exigeant un premier niveau de qualification, et réalisés selon des instructions préalables.

Autonomie : réalisation de tâches à partir de consignes générales ; soumis à des contrôles fréquents.

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : niveau V (CAP, BEP) ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- assistant (e) préélémentaire, qui exerce sous la responsabilité d'un (e) instituteur (trice) ;
- assistant (e) répétiteur (trice) ;
- moniteur (trice).

#### c) Employé niveau 3 (E3)

Contenu de l'activité : travaux qualifiés courants en application de modes opératoires connus ou non.

Autonomie : exécution à partir de consignes générales sous contrôle de bonne fin ; initiative limitée au choix des moyens d'exécution dans son métier ou les travaux confiés ; contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; il/ elle communique avec les tiers en rapport avec son activité, identifie les besoins du public (et le cas échéant des entreprises clientes).

Formation, expérience : niveau IV (baccalauréat, BP ...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- éducateur (trice) ;
- préparateur (trice) technique.

### 6.4.1.2. Catégorie professionnelle " Technicien "

#### a) Technicien niveau 1 (T1)

Contenu de l'activité : travaux qualifiés.

Autonomie : placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, le poste implique une large autonomie dans l'exécution des tâches et des contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers en rapport avec son activité ; est en relation directe avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes. Le technicien de niveau 1 peut transmettre les consignes à un (e) ou deux employé (e) s dont il répartit les tâches et contrôle l'exécution.

Formation, expérience : niveau III (BTS ...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- adjoint (e) du surveillant général ;
- assistant (e) sanitaire (non diplômé [e]) ;
- préparateur (trice) de laboratoire ;
- conseiller (ère) d'orientation ;
- chargé (e) d'internat de moins de 40 internes ;
- technicien (ne) de maintenance du matériel pédagogique ;
- tuteur (trice) (\*) ;

(\*) Le tuteur ou la tutrice se tient à la disposition des élèves ou des étudiants qui travaillent individuellement ou collectivement avec des matériels relevant de sa spécialité.

- animateur-éducateur.

Le tuteur, qui peut être un professionnel, assure la mise en service et le fonctionnement de matériels pédagogiques mis à la disposition des élèves ou des étudiants. S'agissant de matériels spécifiques, il peut être conduit à en expliquer l'utilisation. En conséquence, il n'a ni cours à préparer ni copie à corriger.

b) Technicien niveau 2 (T2) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : travaux très qualifiés mettant en œuvre des compétences particulières.

Autonomie : large autonomie dans l'exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle entreprise, a la responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT ...) avec expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- assistant (e) sanitaire ;
- conseiller (ère) d'orientation ;
- conseiller (ère) technique ;
- chargé (e) d'internat de 40 internes et plus ;

- surveillant (e) général (e) ;
- interrogateur (trice), correcteur (trice) : 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- assistant (e) répétiteur (trice) : 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- éducateur (trice) spécialisé (e).

#### c) Technicien niveau 3 (T3) - (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie suivant délégation d'un supérieur hiérarchique (éventuellement cadre).

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ ou T2 dont il peut contrôler les résultats.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT ...) minimum avec expérience confirmée ou une expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- interrogateur (trice), correcteur (trice) : 2e cycle ;
- assistant (e) répétiteur (trice) : 2e cycle ;
- psychologue assistant (e).

#### 6.4.1.3. Catégorie professionnelle " Cadre niveau I (C1) "

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- psychologue ;
- responsable de la vie associative ;
- expert (e) en ingénierie pédagogique.

#### 6.4.2. Personnel exerçant des responsabilités managériales



Dans le cadre de ses fonctions le salarié relevant de cette catégorie peut être amené à effectuer des missions d'enseignement et/ ou de recherche sans qu'elles constituent son activité principale permanente.

#### 6.4.2.1. Catégorie professionnelle cadre

##### a) Cadre niveau 1 (C1)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- responsable pédagogique de cycle ;
- responsable de section, de département ;
- adjoint (e) du directeur pédagogique ;
- responsable d'axe ou de filière de recherche ;
- responsable de chaire ;
- adjoint au directeur de recherche.

##### b) Cadre niveau 2 (C2)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; encadre, anime et forme des salariés ; peut bénéficier d'une délégation de pouvoir pouvant inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur-directrice pédagogique ;
- directeur-directrice de recherche ;

- directeur-directrice d'études.

c) Cadre niveau 3 (C3)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : peut bénéficier d'une large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès des tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.

Emploi repère :

- directeur-directrice de centre, de campus, d'établissement.

## **Article 6.5**

### **Classification du personnel enseignant**

En vigueur étendu

Le personnel enseignant participe pleinement au projet pédagogique, sous la direction du chef d'entreprise et/ou de sa hiérarchie et pour des missions qui s'exercent dans le cadre d'un enseignement de type magistral ou de toute autre forme d'enseignement impliquant un face-à-face pédagogique auxquels s'ajoutent tout ou partie des activités induites.

Les enseignants ont une formation ou des compétences professionnelles leur permettant d'intervenir au niveau et pour la (les) discipline(s) pour laquelle (lesquelles) ils sont embauchés.

Le personnel enseignant peut, avec son accord ou en application de son contrat de travail, être amené à effectuer des tâches relevant usuellement des personnels d'encadrement pédagogique ou administratifs dans la mesure où ces activités ne seraient pas prédominantes. En cas d'activités multiples les modalités définies au paragraphe 6.2.1 s'appliquent.

En ce qui concerne les modalités spécifiques aux enseignants-chercheurs il convient de se reporter à l'article 6.5.4.

#### **6.5.1. Catégories professionnelles des enseignants**

Pour les enseignants, indépendamment des niveaux et des échelons définis ci-dessus, 2 catégories sont retenues : technicien et cadre.

##### **a) Catégorie professionnelle Technicien.**

Le technicien est un collaborateur qualifié à très qualifié, justifiant ou non d'une formation supérieure et/ou d'une expérience significative et ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier du statut de cadre tel que défini ci-dessous.

Tout enseignant intervenant au niveau préélémentaire et primaire (niveau I) est classé dans la catégorie Technicien sauf décision de l'employeur de le positionner comme cadre.

Dans cette catégorie figurent les moniteurs techniques qui occupent des fonctions nécessitant des connaissances pratiques et/ou manuelles acquises par formation spécifique et/ou expérience professionnelle. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de la technicité et du savoir-faire professionnel. Les fonctions du moniteur technique nécessitent des capacités d'adaptation au regard des publics constitués ; elles sont assumées sous l'autorité, le contrôle et l'évaluation d'un responsable pédagogique ou d'un enseignant ; elles ne se traduisent, en aucun cas, dans un enseignement de type magistral et ne donnent pas lieu à correction différée.

A titre indicatif, sont notamment concernés par l'emploi de moniteur technique, les activités telles que esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, ainsi que les laborantin (e) s et, d'une manière générale, tous les chargé (e) s de travaux pratiques.

b) Catégorie professionnelle Cadre.

Dans l'enseignement secondaire, technique et supérieur tels que définis dans le champ d'application de la présente convention collective, l'enseignant cadre est un salarié qui, par sa formation, ses compétences et son expérience confirmées, exerce des responsabilités réelles.

A cet égard, le statut de cadre est attribué à un enseignant dès lors qu'il satisfait aux 4 critères cumulatifs ci-dessous :

1° La possession d'un diplôme ou d'un titre de niveau minimum bac + 4 ;

2° Une expérience d'enseignement d'au minimum 3 années scolaires complètes dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de la présente convention collective ;

3° Une charge de travail dans l'établissement correspondant au minimum à 2/3 de la durée conventionnelle de sa catégorie ;

4° L'initiative et la liberté d'agir et de faire sont ainsi définies :

# avoir la possibilité d'adapter le programme des cours soit dans ses grandes lignes par une approche différente, soit d'après le niveau des élèves ou des étudiants ;

# avoir la possibilité de choisir les sujets, le rythme des contrôles de connaissances et des examens internes quand la structure le permet.

Cependant, tout enseignant ne disposant pas de la totalité des critères précités peut être reconnu cadre par son employeur.

### 6.5.2. Niveaux de qualification

a) Le niveau de qualification et en conséquence le coefficient et la rémunération qui s'y rattachent sont déterminés en fonction du niveau d'enseignement où intervient l'enseignant, et non pas en fonction de la seule détention d'un diplôme ou d'un titre par ledit enseignant.

b) Les niveaux d'enseignement ou niveaux d'intervention ont été arrêtés au nombre de 10, à savoir :

NIVEAU de qualification	NIVEAU DES ENSEIGNEMENTS DISPENSÉS en formation initiale ou en formation professionnelle continue (1)
1	Classes préélémentaires et classes du primaire
2	Classes de 1er cycle du secondaire et classes de CAP et BEP
3	Classes de 2e cycle du secondaire et classes de bac professionnel
4	Classes de 1re année post-bac (cursus dit « bac + 1 »)
5	Classes préparant directement à un 1er cycle d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'Etat ni par un titre certifié enregistré au RNCP (2) (cursus dit « bac + 2 non diplômant »)
6	Classes préparant directement à un 1er cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat, un titre certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 2 diplômant ») ; Classes préparant directement une 3e année d'enseignement supérieur non sanctionnée par un diplôme d'Etat, un titre certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 3 non diplômant »)
7	Classes préparant directement une 3e année d'enseignement supérieur sanctionnée par un diplôme d'Etat, un titre visé ou certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 3 diplômant ») ;

NIVEAU de qualification	NIVEAU DES ENSEIGNEMENTS DISPENSÉS en formation initiale ou en formation professionnelle continue (1)
	Classes préparant directement un 2e cycle d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'Etat, un titre visé ou certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 4 non diplômé »)
8	Classes préparant directement un 2e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat, un titre visé ou certifié enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 4 diplômé »)
9	Classes préparant directement une formation au-delà du 2e cycle d'enseignement supérieur, non sanctionnée par un diplôme d'Etat, un titre certifié ou enregistré au RNCP (cursus dit « bac + 5 non diplômé »)
10	Classes préparant directement un 3e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat ou un titre certifié enregistré au RNCP
(1) En cas de réforme du système pédagogique français remettant en cause ces distinctions voire ces appellations, il appartiendra aux partenaires sociaux d'établir les avenants nécessaires afin que les principes de classification énoncés aux articles 6.1 et 6.2 puisse toujours être mis en oeuvre.	
(2) RNCP : répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.	

### 6.5.3. Echelons. # Coefficients

Au sein de chaque niveau d'intervention, conformément à l'article 6.2, il a été établi 3 échelons de compétences :

# enseignant débutant ou nouvellement embauché : échelon A ;

# enseignant confirmé : échelon B ;

# enseignant expérimenté : échelon C.

A chaque coefficient (niveau, échelon) correspond une rémunération minimale indépendante de la catégorie professionnelle.

ÉCHELON NIVEAU	NIVEAU		
	Enseignant (A)	Enseignant confirmé (B)	Enseignant expérimenté (C)
1	1-A	1-B	1-C
2	2-A	2-B	2-C
3	3-A	3-B	3-C
4	4-A	4-B	4-C
5	5-A	5-B	5-C
6	6-A	6-B	6-C
7	7-A	7-B	7-C
8	8-A	8-B	8-C
9	9-A	9-B	9-C
10	10-A	10-B	10-C

### 6.5.4. Dispositions spécifiques aux écoles supérieures avec recherche a) Enseignants-chercheurs 1.

L'enseignant-chercheur est un enseignant dont il est reconnu contractuellement qu'il effectue, au sein de l'établissement, en plus de ses activités d'enseignement, des activités de recherche menant à des communications et des publications et qui ne peuvent être assimilées à des activités induites telles que définies à l'article 4.4.1. Les différents partenaires impliqués dans les activités de recherche ainsi que les modalités d'exécution et d'indemnisation peuvent être précisées dans le contrat de travail ou dans le cadre de la fiche d'objectifs. 2. Tout enseignant-chercheur défini au paragraphe 1 ci-dessus relève du statut cadre dès lors qu'il est en possession d'un doctorat. b) Classification des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche sont classés selon la grille spécifique définie ci-après.

Niveau \ Critère	Contenu de l'activité Responsabilités, aptitudes relationnelles	Autonomie dans le poste	Formation minimale et/ ou compétences exigées (à titre indicatif)
1	Enseignant doctorant (*)	-	-
2	Enseignant ou enseignant-chercheur sous la responsabilité pédagogique d'un autre enseignant ou chercheur	Autonomie faible	Diplôme de type L3 ou titre équivalent et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
3	Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement	Autonomie dans le cadre de l'enseignement dispensé et/ ou de	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue

Niveau \ Critère	Contenu de l'activité Responsabilités, aptitudes relationnelles	Autonomie dans le poste	Formation minimale et/ ou compétences exigées (à titre indicatif)
		sa recherche sous le contrôle d'un responsable de l'école	
	Enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement et/ ou de la spécialité de sa recherche		
4	Enseignant animant ou encadrant des enseignants sur le plan pédagogique	Autonomie dans l'organisation de ses enseignements sous l'autorité d'un responsable ou d'un (e) directeur-directrice	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant (-chercheur) animant ou encadrant des chercheurs dans son domaine d'expertise	Autonomie dans l'organisation de ses activités de recherche sous l'autorité d'un responsable ou d'un directeur-directrice	Enseignant # (-chercheur) ayant une expertise dans un large domaine
	Enseignant ou enseignant-chercheur ayant une mission de représentation de l'école	Autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation	
5	Enseignant (-chercheur) encadrant des enseignants (-chercheurs) dans un large domaine	Grande autonomie dans l'exercice de ses activités sous la responsabilité de la direction générale ou d'un de ses représentants	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur ayant la responsabilité de l'organisation d'activités de recherche ciblées		Enseignant ou enseignant-chercheur ayant des compétences reconnues d'encadrement
	Enseignant-chercheur ayant des responsabilités de gestion		
6	Enseignant (-chercheur) assurant une direction académique et/ ou de recherche au sein de l'école :	Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités	Diplôme de type M2 et/ ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	- élaboration et mise en œuvre de la stratégie dans son domaine d'expertise	Responsabilité directe devant la direction générale ou du conseil d'administration	Enseignant (chercheur) de niveau national ou international ayant des compétences managériales étendues
	- négociation et responsabilité de la gestion et de son budget ...		
(*) Est exclusivement concerné en niveau I le salarié préparant une thèse de doctorat dans le prolongement de son cursus en formation initiale.			

c) Grille de salaires Dans les écoles supérieures avec recherche, le barème des salaires minima du personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche figure à l'annexe I D de la présente convention collective. d) Classification des enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche relèvent des niveaux de classification définis à l'article 6.5.2. (1) Le titre 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation quinquennale obligatoire sur les classifications vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

# Titre VII : Rémunération du travail

## Article 7.1

### Définition des salaires minima annuels bruts

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima annuels bruts détermine les salaires minima en dessous desquels ne peuvent être rémunérés les salariés employés à temps plein selon la durée conventionnelle du travail.

Le salaire mensuel est égal au 1/12 du salaire annuel (sauf en cas de rémunération non lissée).

Ces minima sont applicables pour une durée de travail annuelle correspondant à la durée conventionnelle du travail définie au titre IV pour chaque catégorie de personnel.

#### 7.1.1. Salaires minima du personnel administratif et de service et du personnel d'éducation

A chacun des différents niveaux de la classification définis au titre VI (art. 6.3 et 6.4) sont associés :

# un salaire annuel minimum conventionnel brut : échelon A ;

# un salaire annuel minimum conventionnel brut pour le personnel « confirmé » bénéficiant d'une ancienneté minimum de 5 ans dans l'entreprise : échelon B ;

# un salaire annuel minimum conventionnel brut pour le personnel « expérimenté » : échelon C.

#### 7.1.2. Salaires minima du personnel enseignant

a) A chacun des différents niveaux d'enseignement ou d'intervention de l'enseignant définis au titre VI (art. 6.5) sont associés de la même manière :

# un salaire annuel minimum conventionnel brut : échelon A ;

# un salaire annuel minimum conventionnel garanti pour le personnel « confirmé » bénéficiant d'une ancienneté minimum de 5 ans dans l'entreprise : échelon B ;

# un salaire annuel minimum conventionnel garanti pour le personnel « expérimenté » : échelon C.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent et à titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2015, l'ancienneté requise pour passer de l'échelon A à l'échelon B est ramenée de 5 à 3 ans lorsque l'enseignant obtient après son embauche au sein de l'entreprise le certificat de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de gestion des certificats de compétence pédagogique (AGCCP).

Six mois au moins avant le terme de cette expérimentation, les partenaires sociaux s'engagent à se retrouver afin de déterminer l'ensemble des effets susceptibles d'être attachés par la présente convention collective à l'obtention dudit CCP.

b) Pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum annuel brut correspondant à sa position dans la classification des emplois, il convient de prendre la rémunération effective définie ci-dessous, à l'exclusion :

# des gratifications exceptionnelles ;

# de la rémunération des heures supplémentaires et les majorations afférentes ;

# du 13e mois (cette disposition n'entrant en application qu'au terme d'une période de transition de 12 mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective) ;

# des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées un jour férié...).

c) Le barème des salaires minima annuels bruts figure à l'annexe I C (Personnel enseignant) et à l'annexe I D (Personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche).

NOTE : Les dispositions du présent article seront applicables à compter du 1er janvier 2015.

## **Article 7.2**

### **Définition du salaire effectif**

En vigueur étendu

a) Indépendamment des salaires minima conventionnels, la rémunération effective du salarié visée dans la présente convention comprend le salaire de base et le cas échéant :

# les rémunérations variables ;

# les primes et gratifications récurrentes ;

# les primes et gratifications exceptionnelles (contractuelles, bénévoles) ;

# les avantages en nature ;

# les heures supplémentaires et les majorations afférentes ;

# les majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées un jour férié...).

b) N'entrent pas dans la composition de la rémunération effective :

# les remboursements de frais professionnels ne supportant pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;

# les sommes issues des accords de participation et d'intéressement ainsi que les dispositifs d'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001, qui n'ont pas le caractère de salaire.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## **Article 7.4**

### **Lissage des rémunérations en cas de modulation et régularisation**

En vigueur étendu

7.4.1. Sauf accord différent entre les parties, le salarié travaillant pendant la totalité de l'année scolaire ou universitaire de référence bénéficiera d'une rémunération mensuelle lissée sur l'année égale au 1/12 du salaire annuel.

7.4.2. Pour le personnel administratif, de services et pour le personnel d'éducation, lorsque le salaire minimum s'applique à une période d'une durée inférieure à l'année, son montant se détermine au prorata du

nombre de mois effectivement travaillés. Il en va notamment ainsi en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ou pour des modifications intervenant en cours d'année.

De même, le salaire minimum d'un salarié travaillant à temps partiel se détermine proportionnellement au temps plein conventionnel.

7.4.3. Pour le personnel enseignant employé à temps partiel, la rémunération est égale au montant de la rémunération annuelle due à un enseignant employé à temps complet, divisé par le nombre d'heures d'activité de cours conventionnel à temps plein, multiplié par le nombre d'heures prévues par son contrat et divisé par 12.

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée, la rémunération contractuelle est divisée par le nombre de mois ou fraction de mois que durera leur intervention.

7.4.4. Un document annexé mentionné sur la fiche de paie du mois d'août ou du mois de décembre (ou à la dernière fiche de paie lors du départ du salarié) indiquera le nombre d'heures effectives de travail (ou d'activité de cours pour les enseignants) tout au long de la période de modulation. (2)

#### 7.4.5. Régularisation

Un salarié en période de modulation dont le contrat de travail est rompu pendant cette période a droit à une rémunération de son temps réel de travail, y compris les heures supplémentaires si tel est le cas. Une régularisation aura lieu à l'occasion du solde de tout compte.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité des heures de travail conventionnelles du fait de son départ de l'entreprise en cours d'année de référence, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail par rapport à l'horaire annuel.

Dans l'hypothèse d'un licenciement économique, cette régularisation ne pourra être effectuée qu'au bénéfice du salarié.

7.4.6. Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération annuelle lissée.

7.4.7. Pour le cas des salariés en CDII, se reporter à l'article 3.3.6.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

(2) L'article 7.4.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 3171-13 du code du travail (anciennement article D. 212-23) qui prévoient la remise d'un bilan annuel de modulation à la fin de la période de modulation. En effet, la période de référence pour la modulation peut être différente de la période 1er septembre-31 août ou de la période 1er janvier-31 décembre.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## Article 7.5

### Absences

En vigueur étendu

Les heures d'absences non indemnisables seront déduites de la rémunération mensuelle au moment de l'absence.

Cas des absences donnant lieu à maintien du salaire :



# en cas de salaire lissé, celui-ci est maintenu ;

# en cas de salaire non lissé, le salaire est maintenu sur la base du salaire correspondant aux heures qui auraient dû être effectuées pendant la période d'absence.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## **Article 7.6**

### **Modalités de rémunération et de décomptes heures d'activité pour le personnel enseignant**

En vigueur étendu

a) Pour le décompte et la rémunération des heures supplémentaires, un tableau précisant les modalités propres à chaque niveau d'enseignement figure à l'annexe II. Il prévoit notamment le déclenchement des taux conventionnels et légaux de majoration en tenant compte des heures induites.

b) Le taux horaire applicable pour le calcul des heures travaillées, des heures complémentaires, supplémentaires et d'absence, est déterminé en divisant la rémunération annuelle de l'enseignant par le nombre total d'heures d'activité découlant du contrat de travail : heures de cours plus heures d'activités induites correspondantes, soit 1 534 heures pour un temps plein.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## **Article 7.6**

### **Modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant**

En vigueur étendu

a) Le taux de base horaire est déterminé en divisant la rémunération annuelle de l'enseignant :

-par  $151,67 \text{ heures} \times 12 \text{ mois}$ , soit 1 820 heures pour un salarié à temps plein (le temps plein de travail annuel étant de 1 534 heures) ;

-par une fraction de cette durée annuelle déterminée proportionnellement au temps de travail pour un salarié à temps partiel.

b) Pour la valorisation des heures de cours, ce taux de base est multiplié par le nombre d'heures de travail (temps d'activité de cours et d'activités induites correspondantes) calculé en multipliant le nombre d'heures

de cours par le coefficient correspondant à la catégorie de l'enseignant et mentionné dans l'annexe II B, colonne 1, de la convention collective nationale.

c) Les heures passées dans le cadre du contrat de travail qui ne sont pas des activités de cours et qui ne supposent ni préparation ni correction seront rémunérées au taux de base horaire défini au paragraphe ci-dessus.

d) Il sera procédé ainsi tant pour les heures complémentaires ou supplémentaires à rémunérer que pour le calcul des retenues à opérer sur la rémunération d'un enseignant, notamment au titre d'heures d'activité de cours non effectuées (en dehors des cas de maintien de la rémunération prévus par la convention collective ou par le code du travail).

e) Les heures supplémentaires ou complémentaires seront majorées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Pour le décompte et la rémunération des heures supplémentaires, un tableau précisant les modalités propres à chaque niveau d'enseignement figure à l'annexe II. Il prévoit notamment le déclenchement des taux conventionnels et légaux de majoration en tenant compte des heures induites.

f) L'employeur veillera, en application de l'article L. 3141-22 du code du travail, à ce que la somme calculée ci-dessus soit bien intégrée dans l'assiette de détermination des droits à congés payés.

## **Article 7.7**

### **Rémunération du salarié exerçant dans plusieurs catégories de personnel**

En vigueur étendu

La rémunération du personnel assurant successivement ou cumulativement des fonctions dans plusieurs catégories est déterminée chaque année au prorata des heures effectuées dans chacune des catégories.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## **Article 7.8**

### **Jours fériés travaillés**

En vigueur étendu

Lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié chômé, le personnel recevra soit une majoration de rémunération égale à 100 % du salaire correspondant aux heures effectuées ce jour, soit un congé compensatoire payé égal à ces heures selon accord des parties. A défaut d'accord, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensatoire.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à

définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## **Article 7.9**

### **Grilles des rémunérations**

En vigueur étendu

Les grilles de salaire des différentes catégories de personnels figurent en annexe I de la convention collective.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## **Article 7.10**

### **Heures supplémentaires**

En vigueur étendu

La profession s'autorise à recourir à des heures supplémentaires payées à un taux de majoration de 15 % pour les 4 premières heures supplémentaires dans les entreprises de 20 salariés et moins.

Pour les enseignants de ces mêmes entreprises, ce taux de majoration s'applique aux 4 premières heures de cours ainsi qu'aux heures d'activités induites forfaitaires correspondantes et selon des modalités précises figurant en annexe II.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, le taux de majoration des 4 premières heures ainsi définies est de 25 %.

(1) Le titre 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

# Titre VIII : Prévoyance

## Article

En vigueur étendu

### Préambule

Ce titre reprend l'ensemble du dispositif de l'accord du 3 avril 2001 relatif à la prévoyance collective et de ses avenants étendus. En conséquence toutes les entreprises relevant du champ d'application sont liées depuis son entrée en vigueur par les obligations qui en découlent.

## Article 8.1

### Principe général, bénéficiaires et modalités

En vigueur étendu

#### 8.1.1. Principe général

Le régime de prévoyance mis en place institue une couverture de prévoyance obligatoire et généralisée à l'ensemble du personnel exerçant une activité salariée dans l'enseignement privé hors contrat tel que défini dans le champ d'application du titre Ier et assurant les prestations suivantes :

- # incapacité ;
- # invalidité ;
- # décès ;
- # rente éducation.

La commission paritaire nationale de prévoyance voit ses missions définies à l'article 2.3.4.

#### 8.1.2. Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

8.1.2.1. Il s'agit de l'ensemble des salariés présents à l'effectif au jour de la mise en place du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

8.1.2.2. En outre, les garanties du régime de prévoyance bénéficient aux salariés dont la rupture du contrat de travail, exclusive de toute faute lourde, ouvre droit à une indemnisation par le régime d'assurance chômage tel que défini ci-dessous.

#### a) Maintien des garanties du régime de prévoyance après la rupture du contrat de travail

##### 1. Bénéficiaires

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues après la rupture du contrat de travail (à l'exclusion des ruptures résultant d'une faute lourde) aux salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dans les conditions définies ci-après. L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

##### 2. Conditions de maintien

Pour pouvoir bénéficier de ce maintien, les salariés dont le contrat de travail est rompu doivent :

# être pris en charge par l'assurance chômage ;

# justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur et de l'organisme de prévoyance assureur du régime, ci-dessous désigné l'assureur, en leur adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;

# ne pas avoir renoncé expressément par écrit, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, à ce maintien, conformément à l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 qui prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer dans les 10 jours suivant la date de cessation de son contrat de travail. La renonciation, qui est irrévocable, vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenues à compter du 1er juillet 2009.

##### 3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est tel que défini à l'article 8.1.3 du titre VIII de la convention collective nationale, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes les autres sommes versées à titre exceptionnel).

##### 4. Information et versement des prestations par l'assureur

La notice d'information, prévue par les textes en vigueur, fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur, mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

Le versement des prestations est fait directement au bénéficiaire par l'assureur.

##### 5. Date d'effet et durée du maintien

Ce maintien prend effet au jour de la rupture du contrat de travail à condition que l'ancien salarié n'ait pas expressément refusé le maintien des garanties dans les 10 jours ouvrables suivant la date de cessation de son contrat de travail.

Les garanties sont maintenues pour une durée qui correspond à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entier, soit 30 jours de date à date, sans pouvoir excéder 9 mois.

Exemples :

# contrat de travail ayant eu une durée de 15 jours : pas de portabilité ;

# contrat de travail ayant eu une durée de 2,5 mois : 2 mois de portabilité ;

# contrat de travail ayant eu une durée de 36 mois : 9 mois de portabilité.

Le bénéficiaire de ce maintien doit informer conjointement son ancien employeur et l'assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

## 6. Incapacité temporaire de travail

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Dans le cadre de la garantie incapacité temporaire de travail, le cumul des sommes versées en cas d'incapacité de travail par les différents intervenants (sécurité sociale, organismes complémentaires, Pôle emploi, etc.) ne saurait en aucun cas conduire le participant intéressé à percevoir un revenu de remplacement excédant le montant des allocations chômage qu'il aurait perçues s'il n'avait pas été en incapacité temporaire.

Dans le cas contraire, l'institution de prévoyance diminuera sa prestation en conséquence. Si le participant est en incapacité de travail lors de la période de carence du régime d'assurance chômage, l'institution reconstitue le montant futur de son allocation chômage pour déterminer sa limite d'intervention.

En tout état de cause, le maintien des garanties du régime de prévoyance cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

## 7. Financement

Le financement du dispositif est assuré par la mutualisation des cotisations (part patronale et part salariale telles que définies au point 8.3 du titre VIII de la convention collective nationale).

Le taux global de cotisation défini à l'article 8.3 du titre VIII de la convention collective nationale reste inchangé.

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1er juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi. Si les résultats du régime le justifient, les organismes assureurs soumettront à l'approbation des signataires du présent accord le taux de cotisation nécessaire à la poursuite de cette prise en charge, afin de maintenir la pérennité du régime, qui sera formalisé par avenant et complétera en conséquence l'article 8.3 « Cotisations » de la convention collective nationale.

b) Contrats à durée déterminée et indéterminée ne bénéficiant pas des dispositions prévues ci-dessus

A l'issue d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, et au maximum dans les 10 jours ouvrables suivant la rupture du contrat, les anciens salariés peuvent demander le bénéfice des dispositions suivantes : pendant une période maximale de 12 mois sans reprise d'activité, à compter de la date de fin du contrat de travail, les garanties décès et la rente éducation du régime peuvent être maintenues, moyennant une cotisation

personnelle de l'intéressé. Cette cotisation sera fixée selon un barème correspondant aux régimes à adhésion facultative.

#### c) Congé parental

Les salariés en congé parental bénéficient des dispositions prévues au paragraphe b du présent article.

#### 8.1.3. Salaire de référence

pour le personnel non cadre et cadre

Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A, B et C perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue, primes incluses.

#### 8.1.4. Prestations

##### a) Revalorisations des prestations.

Les prestations sont revalorisées selon l'indice du point ARRCO/AGIRC avec les mêmes dates d'effet. Les prestations servies par l'OCIRP sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par l'OCIRP.

##### b) Maintien des garanties.

Pendant la période au cours de laquelle un salarié perçoit des prestations en incapacité ou en invalidité, les garanties de prévoyance sont maintenues sans paiement de cotisation s'il ne perçoit plus de salaire.

## Article 8.2

### Définition des garanties

En vigueur étendu

#### 8.2.1. Garantie incapacité de travail

##### a) Personnel concerné.

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, est concerné par la garantie incapacité.

##### b) Définition de la garantie.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident professionnel ou non, pris ou non en charge par la sécurité sociale (cas des moins de 200 heures non pris en compte par la sécurité sociale), il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

##### c) Point de départ de la garantie.

Pour les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise et pour les salariés ayant moins de 200 heures par trimestre, la prévoyance peut intervenir à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt sous réserve que la durée de celui-ci soit supérieure à 20 jours consécutifs. Pour ceux qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale, la garantie s'appliquera en tenant compte d'une indemnité journalière fictive.

Pour les salariés ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le régime de prévoyance prend en charge la deuxième période de maintien de salaire telle que prévue au titre V de la convention collective. Le régime de prévoyance intervient ensuite en relais des obligations conventionnelles (titre V de la CCN).

##### d) Montant des prestations.

Le montant des indemnités journalières complémentaires, y compris les indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures par trimestre) s'élève à 80 % du salaire brut. En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale (montant brut) ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

e) Durée du service des prestations.

Les prestations sont servies tant que le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale et au plus tard :

# au 1 095e jour d'arrêt ;

# à la date de mise en invalidité ;

# à la date de reprise du travail ;

# à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

### 8.2.2. Invalidité

a) Personnel concerné.

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures effectuées, est concerné par la garantie invalidité.

b) Définition de la garantie.

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale (ou par le médecin contrôleur de l'organisme gestionnaire du régime pour les moins de 200 heures), il sera versé une rente complémentaire jusqu'au service de la pension vieillesse.

c) Montant des prestations.

Le montant, y compris les prestations brutes servies par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'effectuant pas 200 heures) ainsi que l'éventuel salaire à temps partiel, s'élève à 80 % du salaire brut limité à 100 % du salaire net fiscal sous déduction des cotisations obligatoires non déductibles, quelle que soit la catégorie d'invalidité.

En tout état de cause, le cumul d'un revenu d'activité (ou de remplacement) de la rente versée par la sécurité sociale et la rente complémentaire servie au titre du régime de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

d) Durée de la prestation.

La prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension de vieillesse ou cessation du versement de la rente par la sécurité sociale.

### 8.2.3. Décès

a) Personnel concerné.

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté, y compris le personnel en congé de maternité ou d'adoption, est concerné par la garantie décès.

b) Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant varie selon qu'il s'agit d'un décès toute cause ou d'un décès résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

#### 1. Décès toute cause

##### 1.1. Définition du décès toute cause

Est un décès toute cause, le décès dont la cause n'est ni un accident du travail, ni un accident de trajet ou une maladie professionnelle.



## 1.2. Montant du capital décès toute cause :

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant du capital de base	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A

2. Décès résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle. 2.1. Définitions de l'accident de travail, de trajet et de la maladie professionnelle : Accident du travail : Est un accident du travail, l'accident survenu dans les conditions posées par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale à savoir : est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » Accident de trajet : Est un accident de trajet, l'accident survenu dans les conditions des 1° et 2° de l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, à savoir l'accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour entre : 1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ; 2° le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. Maladie professionnelle : Sont considérées comme maladies professionnelles les maladies répondant aux exigences de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, et notamment celles prévues à l'alinéa 2 de cet article à savoir : « Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. » 2.2. Montant du capital En cas de décès du salarié par accident du travail ou de trajet ou par maladie professionnelle le montant du capital est alors de :

	Personnel cadre	Personnel non cadre
Montant capital de base	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A

### c) Invalidité permanente et absolue (IPA).

L'invalidité permanente et absolue (classement en 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation. Ce versement met fin à la garantie décès. d) Double effet. Le décès postérieur ou simultané du conjoint non participant de l'assuré, survenant avant la liquidation de sa pension de vieillesse, entraîne le versement au profit des enfants encore à charge à la date de son décès, du capital mentionné au b 1.2 du présent article. e) Frais d'obsèques Lors du décès du salarié, de son conjoint, de l'un ou plusieurs de ses enfants à charge au sens de l'article 8.2.6 du titre VIII de la présente convention collective, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques un capital d'un montant égal à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, pour chacun des décès. 8.2.4. Rente éducation ou de conjoint a) Personnel concerné.

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté, est concerné par les dispositions relatives à la rente éducation.

b) Définition de la garantie. En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge (cf. art. 8.2.6) une rente temporaire dont le montant est fixé à : -6 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ; -9 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 6 ans à 16 ans ; -15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (en cas de poursuite d'études). Lorsque à la date du décès du salarié ou de son classement en invalidité permanente et absolue, celui-ci n'avait pas ou plus d'enfants à charge une rente temporaire de conjoint est substituée à la rente éducation prévue ci-dessus. Le montant de la rente temporaire de conjoint est de 10 % du salaire de référence. Elle est versée pendant une période de 5 années. Il faut

entendre par conjoint pour l'attribution de la rente temporaire de conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire au quel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins deux ans à la date du décès du participant. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un pacs, le délai de 2 ans de vie commune n'est pas exigé. La présente définition de la notion de conjoint s'applique également aux garanties décès et double effet. 8.2.5. Fonds d'actions sociales Les bénéficiaires du régime peuvent solliciter du GNP ou de l'OCIRP le fonds d'actions sociales de ces institutions. 8.2.6. Notion d'enfant à charge Indépendamment de la législation fiscale, est considéré à charge du participant l'enfant légitime, naturel, ou adoptif du participant :

1° Jusqu'à son 18e anniversaire, sans condition ;

2° Jusqu'à son 26e anniversaire, sous condition,

soit :

# de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

# d'être en apprentissage ;

# de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;

# d'être reconnu invalide de deuxième ou troisième catégorie.

## Article 8.3

### Cotisations

En vigueur étendu

#### 8.3.1. Règles générales

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées référencées à l'article 8.2 est fixé :

a) Pour les salariés non cadres :

# à 1,28 % de la tranche A et à 1,84 % de la tranche B.

	TRANCHE A	TRANCHE B	
Décès	0,49 %	0,49 %	GNP
Rente éducation	0,13 %	0,13 %	OCIRP
Incapacité de travail	0,41 %	0,72 %	GNP
2e période de maintien de salaire (1)	0,07 %	0,15 %	GNP
Invalidité	0,18 %	0,35 %	GNP

(1) A la charge exclusive de l'employeur.

b) Pour les salariés cadres :

# à 1,50 % de la tranche A et à 1,84 % des tranches B et C.

	TRANCHE A	TRANCHE B	TRANCHE C	
Décès	0,69 %	0,49 %	0,49 %	GNP
Rente éducation	0,13 %	0,13 %	0,13 %	OCIRP
Incapacité de travail	0,42 %	0,72 %	0,72 %	GNP
2e période de maintien de salaire (1)	0,07 %	0,15 %	#	GNP
Invalidité	0,19 %	0,35 %	0,35 %	GNP

(1) A la charge exclusive de l'employeur.

c) La cotisation globale pour les salariés non cadres est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, sachant que la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail au taux de 0,41 % et 0,72 % est entièrement à la charge du salarié. Cependant, en ce qui concerne les enseignants

non cadres dont la durée de travail dans l'entreprise est au moins d'un mi-temps, il est convenu que la cotisation de 1,28 % portant sur la tranche A est entièrement à la charge de l'employeur.

d) Pour respecter les dispositions de l'article 7 de la CCN des cadres du 14 mars 1947 et les accords professionnels étendus relatifs aux enseignants, les cotisations afférentes aux garanties décès tranche A (TA), incapacité TA, invalidité TA, rente éducation TA sont entièrement à la charge de l'employeur pour les cadres (1,50 % TA). Les cotisations TB et TC sont réparties à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge des salariés.

e) Les malades en cours sont dispensés de cotisations.

#### 8.3.2. Situations particulières des chômeurs

Sont dispensés des cotisations uniquement pour la garantie décès (pendant 12 mois) les chômeurs indemnisés dans les conditions de couverture du présent régime.

## Article 8.4

### Institutions gestionnaires

En vigueur étendu

#### 8.4.1. Institutions gestionnaires

a) Désignation.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affilier leurs salariés à l'institution paritaire suivante :

# GNP (33, avenue de la République, 75011 Paris) pour les garanties capital décès - incapacité - invalidité et deuxième période de maintien de salaire ;

# et à l'OCIRP pour la garantie rente éducation,

le GNP recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

b) Convention de gestion.

Les partenaires sociaux ont signé avec le GNP une convention de gestion.

#### 8.4.2. Régime de prévoyance maladie

Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie - frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les partenaires sociaux invitent les établissements d'enseignement privé hors contrat, relevant du champ d'application tel que défini dans le présent accord, à souscrire à un régime collectif frais médicaux auprès de l'organisme de leur choix.

## Article 8.4

### Institutions gestionnaires

En vigueur non étendu

#### 8.4.1. Institutions gestionnaires

a) Désignation.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affilier leurs salariés à l'institution paritaire suivante :

- GNP (29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris), pour les garanties capital décès, incapacité, invalidité et deuxième période de maintien de salaire ;

- OCIRP, pour la garantie rente éducation,

le GNP recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

b) Convention de gestion.

Les partenaires sociaux ont signé avec le GNP une convention de gestion.

#### 8.4.2. Régime de prévoyance maladie

Concernant les modalités d'accès à la prévoyance maladie - frais médicaux (maladie, chirurgie, hospitalisation, optique, dentaire), les partenaires sociaux invitent les établissements d'enseignement privé hors contrat, relevant du champ d'application tel que défini dans le présent accord, à souscrire à un régime collectif frais médicaux auprès de l'organisme de leur choix.

## Article 8.5

### Commission paritaire nationale de prévoyance

En vigueur étendu

La composition et la mission de la commission paritaire nationale de prévoyance sont définies à l'article 2.3.4 du titre II de la présente convention collective.

Chaque délégation peut se faire assister par un conseiller technique.

## Article 8.6

### Date d'effet. # Révision. # Dénonciation

En vigueur étendu

#### 8.6.1. Date d'effet

a) L'accord du 3 avril 2001 instituait un régime de prévoyance obligatoire dans la branche professionnelle de l'enseignement privé hors contrat et désignait le GNP comme organisme assureur dudit régime, auquel devaient obligatoirement adhérer les employeurs de la branche.

Les obligations issues de cet accord sont reprises dans la présente convention collective qui ne remet pas en cause la date d'obligation d'adhésion telle que prévue par l'accord du 3 avril 2001 ni les dispositions de l'avenant du 5 novembre 2003 relatives à l'instauration d'une compensation financière pour les entreprises qui adhéreraient au régime tardivement.

b) Clause de migration.

L'entreprise qui, à la date d'effet de la présente convention collective, dispose déjà d'un régime de prévoyance assuré auprès d'un autre organisme que ceux désignés ci-dessus, devra avant le 31 décembre 2009 avoir résilié son contrat actuel et rejoint les organismes désignés.

c) Compensation financière.

L'entreprise, y compris celle visée au b ci-dessus, qui demanderait son adhésion au GNP à une date postérieure à laquelle elle y était tenue et n'aurait pas participé à la mutualisation pourrait se voir appliquer une compensation financière tenant compte du risque qu'elle représente et après accord de la commission paritaire.

1° Montant de la compensation financière :

Cette compensation sera égale au versement de la totalité des cotisations patronales et salariales de prévoyance depuis la date d'obligation jusqu'à sa date d'adhésion avec application des taux en vigueur à cette même date. De plus, si un ou plusieurs salariés sont éligibles aux prestations du régime de prévoyance, cette entreprise sera redevable envers le régime, du versement d'une indemnité égale pour l'incapacité - invalidité et le décès à 100 % du montant des sommes dues au titre des prestations et indemnités à verser au salarié ou à ses ayants droit (provision mathématique calculée sur la base des tables légales et taux techniques en vigueur pour l'incapacité - invalidité ; capitaux décès en cas de décès).

Cette indemnité n'est toutefois pas due pour toute entreprise nouvellement créée qui rejoindrait le GNP dans les 6 mois de sa création.

2° Cependant, pour l'entreprise visée au b ci-dessus qui n'aurait pas adhéré au régime de prévoyance en vigueur dans le délai imparti et qui serait l'objet de la part d'un ou de plusieurs de ses salariés d'une demande de prestations entrant dans le cadre des dispositions prévues par l'accord, il est convenu qu'elle devra assumer la prise en charge du montant des sommes dues selon les modalités définies en 1° et à hauteur de 50 % au plus sur décision de la commission paritaire nationale de prévoyance prévue à l'article 2.3.4. Cette somme sera plafonnée à 8 années de cotisations patronales calculées sur la masse salariale de sa dernière déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Dans tous les cas, c'est l'institution gestionnaire désignée, soit le GNP, qui sera chargée des recouvrements susvisés et selon les modalités définies.

#### 8.6.2. Révision, dénonciation

Chacune des organisations signataires dispose de la possibilité de dénoncer chaque année l'accord de prévoyance de l'enseignement privé hors contrat, selon les modalités de l'article L. 132-8 du code du travail, sous respect d'un délai de préavis de 3 mois avant la date anniversaire de l'accord, et à effet au 31 décembre suivant.

Les dispositions du régime de prévoyance de l'enseignement privé hors contrat sont révisables annuellement moyennant un préavis de 3 mois. Toute demande de révision doit être adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires.

En tout état de cause et conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation et celle de l'accord de gestion interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 3 mois avant la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial de l'organisme assureur, le GNP, sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

En cas de dénonciation de la désignation, les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité-invalidité. Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Leur revalorisation continuera au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la dénonciation de la désignation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants.

## Article 8.7

### Collecte des frais de commissions paritaires

En vigueur étendu

L'association accompagnement et soutien pour la gestion de la négociation paritaire (association sans but lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901), dont l'objet principal est la collecte des fonds destinés au financement de la négociation collective, a pour mission de collecter 0,05 % de la masse salariale de toutes les entreprises du secteur et de les reverser à la branche.

Conformément aux dispositions de l'article 2.3.7, cette contribution est gérée par l'association paritaire pour l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé hors contrat (APAHC).

# Titre IX : Formation professionnelle

## Article

En vigueur étendu

Ce titre reprend l'ensemble du dispositif de l'accord du 3 avril 2001 relatif à la formation professionnelle continue et de ses avenants étendus et de l'accord du 15 juin 2005 relatif à l'emploi et à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé hors contrat.

### Préambule

Les organisations signataires considèrent que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnes que pour les établissements d'enseignement privé hors contrat. Elle doit permettre de répondre aux enjeux et aux priorités des années à venir. Elle doit en particulier :

- # permettre l'approfondissement des compétences et l'acquisition de qualifications ;
- # préparer les salariés aux évolutions des structures d'enseignement, aux technologies nouvelles, à une meilleure compréhension des jeunes et à l'accueil adapté aux différents publics ;
- # favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.

Cette formation peut être effectuée soit en France, soit à l'étranger selon la spécificité des entreprises concernées ou le projet personnel du salarié.

La formation professionnelle doit être encouragée dans les petites structures de moins de 10 salariés, ainsi que pour les salariés à temps partiel, les salariés en contrat à durée déterminée, les salariés en seconde partie de parcours professionnel ou en reprise d'activité, et ce dans un souci d'égalité hommes-femmes.

## Article 9.1

### Dispositions générales

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont notamment les suivants :

- # les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- # les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- # les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- # les actions de prévention ;
- # les actions de conversion.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1° A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 du code du travail ;

2° A l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L. 931-1 du code du travail ;

3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail.

Sont encouragées notamment les actions de formation participant à l'obtention de diplômes, titres, qualifications ou diplômes professionnels et CQP (certificats de qualification professionnelle) :

# soit enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

# soit reconnus dans les classifications de la branche ;

# soit figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) visée à l'article 9.2 du présent accord.

## **Article 9.2**

### **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

En vigueur étendu

#### 9.2.1. Objet, organisation

La présente CPNEFP a pour attribution générale la promotion de la politique de formation de la branche ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

La CPNEFP est composée de la façon suivante :

# 2 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives ;

# un nombre égal de représentants des employeurs.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP changent de collègue tous les 2 ans.

Elle se réunira au moins une fois par an sur convocation écrite de son président.

Lors de cette réunion, seront examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Les organisations patronales signataires assureront le secrétariat.

Les décisions de la CPNEFP sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Un règlement intérieur fixera les modalités de fonctionnement de la CPNEFP.

#### 9.2.2. Missions

a) En matière d'emploi, la CPNEFP aura pour mission :

# de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;

# de prendre connaissance de tous projets ou décisions de licenciement collectif pour raisons économiques de plus de 9 salariés sur une période de 30 jours, ou de licenciements touchant 50 % de l'effectif d'une entreprise, dès lors que le nombre de salariés licenciés n'est pas inférieur à 5 sur une même période de 30 jours.

b) En matière de formation professionnelle :

La CPNEFP a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en permettant un meilleur accès aux différents dispositifs et actions de formation professionnelle pour l'ensemble des salariés de la branche.



La CPNEFP définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF prioritaire), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation.

La CPNEFP définit les listes :

# des publics bénéficiaires,

# des natures et catégories d'actions de formation prioritaires,

# des qualifications visées,

qui pourront faire l'objet de dérogations. Elle pourra également réviser ces listes.

La CPNEFP mettra en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, financé par l'OPCA concerné.

La CPNEFP crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP).

La CPNEFP met en oeuvre le présent accord de branche, en effectue le suivi et fait des propositions relatives à la politique de formation dans la profession à la commission de négociation compétente.

c) En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications professionnelles :

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession. A cet effet, sont sollicités des concours financiers de l'Etat, des collectivités territoriales et des institutions européennes. Elle est informée des conclusions de ces études.

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation conclus entre l'Etat, les collectivités territoriales et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

## **Article 9.3**

### **Contrat de professionnalisation**

En vigueur étendu

Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation, régi par les articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail, a pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Il permet l'acquisition de compétences, connaissances, savoirs, savoir-faire professionnels grâce à l'association d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques et d'un savoir-faire par l'exercice, en situation de travail, d'une ou plusieurs activités en relation avec les qualifications recherchées conformément aux priorités définies par la CPNEFP visée à l'article 3 du présent accord.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée est portée à 24 mois maximum, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel ou pour toute personne visant des formations diplômantes ou des formations inscrites au répertoire national de la certification professionnelle.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (généraux, professionnels ou technologiques) est comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action

de professionnalisation, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être supérieure, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

Pendant la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, l'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir une mission en relation avec cet objectif.

L'employeur désigne un tuteur, parmi des salariés volontaires, pour les accueillir et les guider dans l'entreprise, dans la limite de 3 bénéficiaires par tuteur.

La personne choisie comme tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle au sein de l'entreprise considérée d'au moins 2 ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut également assurer lui-même le tutorat, dans la limite de 2 bénéficiaires. Il doit remplir les conditions de qualification et d'expérience requises.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, conformément à l'article L. 981-7 du code du travail.

## **Article 9.4**

### **Période de professionnalisation**

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Peuvent en bénéficier :

- 1° Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail, et des enseignements conformément aux priorités définies par la CPNEFP visée à l'article 9.2 du présent accord ;
- 2° Les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- 3° Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- 4° Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ;
- 5° Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP visée à l'article 9.2 du présent accord.

Dans l'entreprise de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail. (1)

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné dont les modalités sont fixées par décret.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

(1) Le cinquième alinéa de l'article 9. 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-9 (anciennement article L. 982-4) du code du travail.

(Arrêté du 21 août 2008, art. 1er)

## **Article 9.5**

### **Plan de formation**

En vigueur étendu

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

1. Les actions d'adaptation au poste de travail.

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail.

Suivies pendant le temps de travail, ces formations donnent lieu au versement du salaire habituel.

2. Les actions de formations liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi.

Elles permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa qualification ou de lui apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi, lorsque celui-ci évolue.

Ces actions se déroulent également pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

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

3. Les actions de formation liées au développement des compétences.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure. Elles peuvent être organisées hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (5 % du temps de travail des cadres dont la durée est établie par une convention de forfait en jours). Elles donnent alors lieu au versement de l'allocation de formation d'un montant correspondant à 50 % de la rémunération nette et au maintien de la protection contre les accidents du travail.

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, les modalités de la réalisation de la formation ainsi que les conditions d'accès à un poste en rapport avec les nouvelles qualifications acquises.

Les phases de formation hors temps de travail évoquées ci-dessus ne sont pas cumulables au-delà de 80 heures (5 % du temps de travail des cadres dont la durée est établie par une convention de forfait en jours).

Les actions de formation hors temps de travail sont cumulables avec le DIF. La durée maximale de formation hors temps de travail est donc portée dans ce cas à 206 heures (80 h + 126 h) sous réserve du respect des dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Le salarié doit donner son accord écrit pour toute formation hors temps de travail. Il peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Tout refus de participer à une formation hors temps de travail ne peut être considéré comme faute ou motif de licenciement.

## **Article 9.6**

## **Entretien professionnel**

En vigueur étendu

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur ou son représentant.

A cette occasion, les modalités de mise en oeuvre des différents dispositifs de formation peuvent être évoquées.

### **Article 9.7**

#### **Validation des acquis de l'expérience**

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui participe au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Afin de favoriser cette validation, la CPNEFP pourra étudier les moyens permettant le développement de l'information sur les actions de validation et les conditions propres à favoriser l'accès des salariés à cette validation.

### **Article 9.8**

#### **Droit individuel à la formation**

En vigueur étendu

A l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant de 1 an de présence au moins au sein de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie au terme de chaque année civile d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Pour les salariés à temps partiel, les salariés embauchés ou débauchés en cours d'année, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée d'une durée de 4 mois minimum, ce droit est calculé pro rata temporis.

Les salariés dont le temps de travail est supérieur ou égal aux 2/3 d'un temps plein bénéficieront d'un droit individuel à la formation de 21 heures par année civile.

Pour l'année 2005, les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein justifiant de 1 an d'ancienneté au 1er janvier 2005 bénéficieront d'un DIF de 34 heures au 31 décembre 2005.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au plus tard au terme de chaque année échue.

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le salarié informe son employeur ou son représentant, par écrit, et contre remise d'une décharge, de l'action qu'il envisage de suivre.

Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Les priorités de la branche relatives au droit individuel à la formation prioritaire sont définies par la CPNEFP visée à l'article 9.2 du présent accord.

En cas de 2 désaccords consécutifs (la deuxième demande ne pouvant être présentée avant l'expiration d'un délai de 9 mois après le refus de la première demande), le salarié bénéficie d'une priorité de traitement sur le régime du congé individuel de formation.

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

Cet accord pourra préciser notamment : les conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail, les objectifs de la formation, les modalités d'organisation, la durée de l'action de formation.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné dont les modalités sont fixées par décret.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **Article 9.9**

### **Egalité professionnelle**

En vigueur étendu

Les partenaires considèrent que le développement d'une égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération constitue un enjeu majeur pour la profession.

Les parties signataires soulignent que tout salarié, quels que soient son âge, sexe, religion, catégorie professionnelle, situation de famille, type de contrat notamment, doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

## **Article 9.10**

### **OPCA de branche**

En vigueur étendu

#### **1. OPCA désigné**

L'OPCA PL (4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01) est désigné en qualité d'OPCA de la branche, seul habilité à ce titre à collecter les contributions des entreprises et des établissements de la branche au titre de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, dans le respect de la législation sociale en vigueur.

Pour assurer l'effectivité de cette désignation, les organisations syndicales signataires ou adhérentes de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat adhèrent à l'avenant du 24 août 2011 à

l'accord du 15 novembre 2000 portant demande de renouvellement d'agrément de l'OPCA PL et modification de son champ d'intervention, complété par l'avenant n° 2 du 20 octobre 2011.

L'OPCA PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution due au titre du congé individuel de formation, celle-ci sera versée au FONGECIF.

## 2. Durée de la désignation

L'OPCA PL est désigné pour une durée de 3 ans, courant à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant emportant désignation dudit OPCA comme OPCA de la branche.

Au moins 6 mois avant la date d'expiration des présentes dispositions portant désignation de l'OPCA PL comme OPCA de la branche, les parties signataires examineront les conditions d'un possible renouvellement de cette désignation ou de la nécessité de la désignation d'un autre OPCA. Ils se réuniront à cet effet à la demande de l'une quelconque des parties signataires, adressée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

## **Article 9.10**

### **OPCA de la branche**

En vigueur non étendu

L'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, sis 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01, est désigné en qualité d'OPCA de la branche, seul habilité à ce titre à collecter les contributions des entreprises et des établissements de la branche au titre de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, dans le respect de la législation sociale en vigueur.

## **Article 9.11**

### **Participation-formation continue**

En vigueur étendu

#### 1. Contribution due au titre du plan de formation par les employeurs occupant au moins 10 salariés (équivalent temps plein)

Le montant de la contribution due au titre du plan de formation par les employeurs, occupant au moins 10 salariés et relevant du champ d'application de la présente convention collective, est fixé à :

a) 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les établissements d'enseignement privé du premier degré relevant des articles L. 441-1 à L. 441-4 du code de l'éducation (ex-loi Goblet de 1886) ainsi que pour les établissements d'enseignement privé du second degré relevant des articles L. 441-5 à L. 441-9 du code de l'éducation (ex-loi Falloux de 1850), à l'exception des établissements d'enseignement technique privé du second degré ;

b) 2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les établissements d'enseignement technique privé relevant des articles L. 441-10 à L. 441-13 du code de l'éducation (ex-loi Astier de 1919) et pour les établissements d'enseignement supérieur privé relevant des articles L. 731-1 à L. 731-18 du code de l'éducation (ex-loi de 1875).

En cas de pluri-activité susceptible de justifier l'application de l'un et l'autre des taux définis ci-dessus, les établissements visés au présent article relèveront du seul taux correspondant à leur activité principale, déterminée d'après le chiffre d'affaires réalisé dans chacune des catégories d'enseignement concernées.

Les employeurs visés ci-dessus doivent verser à l'OPCA dont ils relèvent au minimum 50 % de la contribution due, telle que fixée ci-dessus.

## 2. Contribution due au titre du plan de formation par les employeurs occupant moins de 10 salariés (équivalent temps plein)

Les employeurs occupant moins de 10 salariés et entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenus de verser à l'OPCA dont ils relèvent l'intégralité de la contribution due au titre du plan de formation. Cette contribution est fixée au taux légal qui, à titre indicatif, est fixé au 1er janvier 2012 à 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

## 3. Franchissement du seuil de 10 salariés

a) Sauf dans les cas visés au b du 3 du présent article, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 10 salariés bénéficient d'une évolution progressive du taux de leur contribution au titre du plan de formation, conformément au tableau ci-après.

Ils restent soumis pour l'année en cours et les deux suivantes au taux applicable aux employeurs occupant moins de 10 salariés.

Ils sont ensuite assujettis à la contribution due par les employeurs occupant au moins 10 salariés, minorée :

-pour les établissements visés au 1 a du présent article, d'un montant équivalent à 0,35 % la 4e année et à 0,15 % la 5e année ;

-pour les établissements visés au 1 b du présent article, d'un montant équivalent à 1,15 % la 4e année et à 0,35 % la 5e année.

Le tableau ci-après récapitule le taux de la contribution due par les employeurs franchissant le seuil de 10 salariés :

	Taux de la contribution due au titre du plan de formation (en % de la masse salariale)			
	Années N (franchissement du seuil) N + 1 et N + 2	Année N + 3	Année N + 4	Année N + 5 et suivantes
Etablissements visés au 1 a du présent article	0,40	0,65	0,85	1
Etablissements visés au 1 b du présent article	0,40	0,85	1,65	2

b) Le dispositif d'allègement provisoire de la contribution due au titre du plan de formation prévu au a du 3 du présent article n'est pas applicable lorsque le seuil de 10 salariés est atteint ou dépassé dès la première année d'activité.

Il n'est pas non plus applicable lorsque l'accroissement d'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'un établissement ayant employé 10 salariés ou plus au cours des 3 années précédentes.

## 4. Contribution due au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du DIF

La contribution due au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du DIF est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve des règles applicables en cas de

franchissement du seuil de 20 salariés, il est rappelé que le taux de cette contribution est, au 1er janvier 2012, fixé comme suit :

-0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les employeurs occupant moins de 20 salariés ;

-0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les employeurs occupant au moins 20 salariés.

## 5. Dispositions diverses

L'effectif ainsi que le montant et la nature des rémunérations à prendre en compte pour l'application des dispositions du présent article sont déterminés conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 9.11**

### **Contribution conventionnelle**

En vigueur non étendu

En application de dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement supérieur, de l'enseignement postsecondaire non supérieur, de l'enseignement culturel et des autres enseignements, à l'exception des entreprises citées à l'alinéa suivant, versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,30 % de la masse salariale brute annuelle, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, toutes les entreprises de la branche de moins de 11 salariés ainsi que les entreprises de 11 salariés et plus de l'enseignement préprimaire, primaire, secondaire général et de l'enseignement à distance versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui s'élève à 0,10 % de la masse salariale brute annuelle, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

En cas de pluriactivité susceptible de justifier l'application de l'un ou l'autre des taux, les entreprises visées relèveront du seul taux correspondant à leur activité principale, déterminée d'après le chiffre d'affaires réalisé dans chacun des enseignements concernés.

## **Article 9.12**

### **Compte personnel de formation**

En vigueur non étendu

#### 9.12.1. Définition

Un compte personnel de formation est ouvert aux salariés ; il est alimenté conformément aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

L'acquisition s'effectue pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.



Les heures de formations éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite.

#### 9.12.2. Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compte du compte personnel de formation (CPF) du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL, dénommé ACTALIANS, qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Il appartient à chaque salarié d'inscrire ses heures de DIF dans son compte individuel du CPF. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

#### 9.12.3. Actions de formation éligibles

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) peut, à tout moment, compléter la liste des formations qui seront éligibles à ce dispositif de financement et la communiquer à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, pour la mise en ligne de ladite liste sur le site national géré par la caisse des dépôts et consignations.

Relèvent également des formations éligibles les formations figurant sur l'une des listes définies à l'article L. 6323-16 du code du travail.

# **Titre X : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

## **Article 10.1**

### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le champ de l'enseignement privé hors contrat. Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les signataires du présent accord souhaitent afficher explicitement que la mise en oeuvre de mesures permettant d'assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un élément fort d'un secteur dont la vocation est de former les jeunes qui demain intégreront la vie active. Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés, hommes et femmes, doit être fondée sur leurs compétences et leur qualification.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :

# la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

# la directive européenne du 23 septembre 2002 ;

# l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

# la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permettra seule de trouver les pistes d'amélioration. Il sera mis en place des outils de mesure des écarts afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche par la CPNEFP, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Les signataires du présent accord conviennent d'étudier les thèmes suivants :

# le recrutement ;

# l'emploi, la promotion et l'évolution professionnelle ;

# la rémunération ;

# la formation professionnelle ;

# les absences liées à la maternité, la parentalité et la paternité ;

# l'organisation et l'aménagement du travail.

Les partenaires sociaux se doteront d'outils d'analyse dans ces différents domaines et informeront les entreprises des moyens et dispositifs à mettre en oeuvre.

## **Article 10.2**

### **Recrutement**

En vigueur étendu

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne et externe. A tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, quel que soit leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines aux offres d'emploi seront analysées selon les mêmes critères.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles (ils) sont peu représenté(e)s et auxquels elles (ils) souhaitent avoir accès. L'employeur fournira tous les ans aux délégués du personnel et au comité d'entreprise le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. Ces derniers pourront faire leurs observations et présenter toute proposition d'action visant à respecter l'esprit de cet accord.

## **Article 10.3**

### **Emploi, promotion et évolution professionnelle**

En vigueur étendu

Le secteur de l'enseignement privé hors contrat est un secteur largement féminisé. Par ailleurs, les emplois à temps partiel sont nombreux. Les périodes d'activité réduite et les interruptions ne doivent pas entraîner une inégalité de la situation professionnelle. Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Autant que possible, ces évolutions prendront en compte les conséquences sur la vie familiale des salarié(e)s, notamment dans le cas de mobilité géographique.

## **Article 10.4**

### **Organisation et aménagement du travail**

En vigueur étendu

La question de l'aménagement du travail est fondamentale. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation des journées de travail permettant de concilier vie de travail et vie familiale. Il convient de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée soit compatible, autant que possible, avec la vie familiale.

## **Article 10.5**

## **Rémunération**

En vigueur étendu

Les partenaires de la branche de l'enseignement privé hors contrat affirment leur volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises, dans le cadre des compétences légales des instances représentatives du personnel, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il leur appartient de corriger les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

### **Article 10.6**

#### **Formation professionnelle**

En vigueur étendu

Elément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des salariés pour conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi la CPNEFP veillera à ce que les conditions d'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et les autres.

Afin de servir cet objectif tout en prenant en considération les contraintes familiales des salariés, notamment au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants, les partenaires sociaux recommandent que l'organisation des formations soit compatible avec la vie privée et familiale et chercheront les moyens de faciliter l'accès aux formations pour tous.

### **Article 10.7**

#### **Absences liées à la maternité, la parentalité et la paternité**

En vigueur étendu

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière.

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un entretien professionnel sera mis en place. Il pourra permettre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les formations qui pourraient être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en oeuvre pour faciliter la reprise du travail.

# **Nouveau Titre X : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

## **Article 10.1**

### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le champ de l'enseignement privé hors contrat. Au-delà du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les signataires du présent accord souhaitent afficher explicitement que la mise en œuvre de mesures permettant d'assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est un élément fort d'un secteur dont la vocation est de former les jeunes qui demain intégreront la vie active. Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent réaffirmer que l'évolution professionnelle de tous les salariés, hommes et femmes, doit être fondée sur leurs compétences et leur qualification.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :

-la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

-la directive européenne du 23 septembre 2002 ;

-l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

-la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;

-l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 ;

-la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

La question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permettra seule de trouver les pistes d'amélioration. Il sera mis en place des outils de mesure des écarts afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche par la CPNEFP, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Les signataires conviennent d'étudier la situation respective des hommes et des femmes en matière :

-de recrutement ;

-d'emploi, de promotion et d'évolution professionnelle ;

-d'organisation du temps de travail et d'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale ;

-de rémunération effective ;

-de formation professionnelle et de qualification,

en prenant en compte les orientations en matière d'égalité, notamment, de l'accord relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel du 23 juin 2014 et de l'accord relatif à la mise en œuvre du contrat de génération.

Les signataires s'engagent à porter leur attention au traitement de l'égalité femmes-hommes lors de la négociation des prochains accords et avenants.

Les partenaires sociaux se doteront d'outils d'analyse, dans le cadre de l'observatoire des métiers de l'enseignement privé (OMEEP) dans ces différents domaines et informeront les entreprises des moyens et dispositifs à mettre en œuvre.

Et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la branche, les signataires du présent accord mandatent l'OMEEP pour enregistrer annuellement les différents accords conclus dans la branche, établir annuellement un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et dégager annuellement les pratiques et tendances d'évolutions dans ce domaine.

## **Article 10.2**

### **Principe de non-discrimination**

En vigueur étendu

En application de l'article L. 1144-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du code du travail, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin que tout (e) s les salarié (e) s se sentent concerné (e) s par l'accord, les mots seront entendus aussi bien au masculin qu'au féminin. Par exemple : salarié et salariée ou salarié (e).

## **Article 10.3**

### **Recrutement**

En vigueur étendu

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne et externe. A tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats, quel que soit leur sexe.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines aux offres d'emploi seront analysées selon les mêmes critères.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles (ils) sont peu représenté (e) s et auxquels elles (ils) souhaitent avoir accès. L'employeur fournira tous les ans aux délégués du personnel et au comité d'entreprise le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. Ces derniers pourront faire leurs observations et présenter toute proposition d'action visant à respecter l'esprit de cet accord.

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises qui y sont assujetties et/ ou du rapport sur la situation économique et sociale pour les entreprises qui y sont assujetties, se donnent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OMEEP, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les parties signataires rappellent qu'au moment de la signature de l'accord aucune étude de ce type n'a été réalisée.

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2322-1 et suivants et L. 2323-68 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et, en particulier, qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat.

Les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, le plan de formation intégrera le cas échéant ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

(1) Article étendu sous réserve que l'article L. 2323-68 auquel il est fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2323-20 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

## **Article 10.4**

### **Emploi. – Promotion. – Evolution professionnelle**

En vigueur étendu

Le secteur de l'enseignement privé hors contrat est un secteur largement féminisé : 65 % des salariés.

Par ailleurs, les emplois à temps partiel sont nombreux. Les périodes d'activité réduite et les interruptions ne doivent pas entraîner une inégalité de la situation professionnelle. Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution. Autant que possible, ces évolutions prendront en compte les conséquences sur la vie familiale des salarié(e)s, notamment dans le cas de mobilité géographique.

Les partenaires conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser la parité dans l'ensemble des métiers de la branche.

Pour favoriser l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilité, les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement. Ils conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces activités. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les femmes aux postes de management et à responsabilité.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste stratégique et de management.

## **Article 10.5**

### **Organisation du temps de travail et articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale**

En vigueur étendu

La question de l'aménagement du travail est fondamentale. Une réflexion doit être menée pour permettre la mise en place d'une organisation des journées de travail permettant de concilier vie de travail et vie familiale. Il convient de veiller à ce que l'amplitude des interventions sur une journée soit compatible, autant que possible, avec la vie familiale.

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés : femmes ou hommes.

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Les entreprises veillent à la bonne application de la prise des congés de paternité et d'accueil de l'enfant.

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par chaque salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, les possibilités que laissent envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché(e) le (la) salarié(e).

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salarié(e)s travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps plein.

## **Article 10.6**

### **Rémunération effective**



En vigueur étendu

Les partenaires de la branche de l'enseignement privé hors contrat affirment leur volonté que les rémunérations et carrières soient traitées sans discrimination.

Les catégories et les critères de classification et de promotion, ainsi que les niveaux de rémunération, doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il appartient aux entreprises, dans le cadre des compétences légales des instances représentatives du personnel, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise. Il leur appartient de corriger les écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilité, d'aptitude professionnelle, d'expérience et de diplômes.

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées annuellement dans le rapport "Egalité hommes-femmes".

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes.

Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Pour supprimer les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (art. L. 2242-5 du code du travail, modifié par la loi du 4 août 2014).

Les entreprises doivent prendre des mesures pour supprimer ces écarts et en faire leur priorité.

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise et de veiller à l'égalité en matière de promotion.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

(1) Article étendu sous réserve que l'article L. 2242-5 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2242-8 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

## **Article 10.7**

### **Formation professionnelle et qualification**

En vigueur étendu

Elément indispensable d'acquisition de savoirs, la formation professionnelle est un moyen essentiel à disposition des salariés pour conforter ou développer leurs aptitudes professionnelles. Elle est aussi un moyen privilégié de gestion des compétences en favorisant l'évolution des qualifications des salariés. C'est pourquoi la CPNEFP veillera à ce que les conditions d'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soient identiques.

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et les autres.

Afin de servir cet objectif tout en prenant en considération les contraintes familiales des salariés, notamment au regard des contraintes matérielles de garde d'enfants, les partenaires sociaux recommandent que l'organisation des formations soit compatible avec la vie privée et familiale et chercheront les moyens de faciliter l'accès aux formations pour tous.

Les partenaires sociaux membres de la CPNEFP veilleront dans le rapport annuel sur la formation professionnelle établi par l'OPCA à faire référence à l'égalité professionnelle et à distinguer le genre dans le cadre des données.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux rappellent notamment que chaque salarié (e) bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel de chaque salarié (e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ ou professionnelle et l'acquisition d'éléments de certification.

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

## **Article 10.8**

### **Absences liées à la maternité, la parentalité et à la paternité**

En vigueur étendu

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière.

Afin de gérer au mieux l'impact des périodes d'absences liées à ces congés, un entretien professionnel sera mis en place. Il pourra permettre d'examiner la durée prévisionnelle de l'absence, les souhaits éventuels d'évolution de carrière à la suite du congé, les formations qui pourraient être envisagées, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaires.

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

-la détermination des droits liés à l'ancienneté ;

-la répartition de l'intéressement et de la participation ;

-le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié (e) pour congés de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les entreprises devront respecter leurs obligations de mise en place des entretiens relatifs aux congés de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

## **Article 10.9**

### **Négociations**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que dans le cadre du code du travail sur l'égalité professionnelle il est stipulé :

-à l'article L. 2241-1 que la négociation annuelle sur les salaires doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

-à l'article L. 2241-3 que la négociation triennale doit porter sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées sur les sujets ci-dessus rappelés ;

-à l'article L. 2241-9 que les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur la révision des classifications doivent viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et pour tenir compte de l'évolution possible des métiers, les partenaires sociaux reconnaissent que les classifications professionnelles qui valorisent les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants introduisent parfois des facteurs de discrimination indirecte.

Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux analyseront, identifieront et corrigeront les critères d'évaluation des coefficients et/ ou des postes de travail pouvant induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

## **Article 10.10**

### **Recueil d'informations**

#### 10.10. A. Entreprises

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de suppression des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail qui sont rappelés obligatoirement à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes.

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises. Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

#### 10.10. B. Branche

L'accord constitue une occasion pour développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEEP), créé par l'accord du 25 juin 2015, dans l'analyse des statistiques sociales ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

Ainsi il pourra être demandé à l'OMEEP de recueillir et d'analyser, tous les 3 ans, les informations spécifiques et comparatives femmes-hommes sur :

- les rémunérations effectives ;
- l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- la qualification et la classification,

pour permettre la rédaction d'un rapport permettant à la branche de disposer d'un diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans la profession.

La commission paritaire pourra ainsi disposer :

- d'un état des lieux présentant les principales caractéristiques de la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes salariés de la branche (évolution des effectifs par région et par sexe, répartition des effectifs par tranche d'âge, par taille des entreprises, par type de contrat de travail, par type d'activités, par tranche de salaire, par tranche d'ancienneté, par niveau de diplôme...) ;
- d'une analyse qualitative permettant de repérer les actions mises en œuvre par les entreprises afin de répondre aux problématiques de l'égalité professionnelle ;
- d'une analyse quantitative sur les situations professionnelles des femmes et des hommes à emploi et durée de contrat comparables.

Au terme de cette étude, les représentants de la branche pourront disposer de recommandations en matière d'actions susceptibles d'être mises en œuvre pour favoriser la réalisation de l'objectif d'égalité professionnelle.

## **Article 10.11**

### **Suivi**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables que celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu chaque année après la date de prise d'effet du présent accord et, pour le premier exercice, au plus tard le 31 décembre 2016.

## **Titre XI : Dispositions diverses**

### **Article 11.1**

#### **Dépôt**

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention collective est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions du code du travail.

Un exemplaire est établi pour chaque partie.

### **Article 11.2**

#### **Demande d'extension**

En vigueur étendu

La présente convention collective et ses avenants éventuels sont soumis au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité pour que leurs dispositions soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de la présente convention collective.

Leur entrée en vigueur se fera conformément aux dispositions arrêtées à l'article 1.3. de la présente convention.

# Annexe

## Article

En vigueur étendu

### ANNEXE I-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service

Application au 1er septembre suivant la date extension

(En euros.)

ÉCHELON	A		B (CONFIRMÉ)		B (EXPÉRIMENTÉ)	
	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
E1	1 330	15 960	1 391	16 692	1 451	16 080
E2	1 380	16 560	1 451	17 412	1 528	18 336
E3	1 421	17 052	1 517	18 204	1 604	19 248
T1	1 502	16 920	1 588	19 056	1 663	19 956
T2	1 583	18 000	1 663	19 956	1 751	21 012
T3	1 690	20 280	1 776	21 312	1 868	22 416
C1	2 132	25 584	2 243	26 916	2 385	28 620
C2	2 639	31 668	2 791	33 492	2 944	35 328
C3	3 147	37 764	3 309	39 708	3 553	42 636

Les signataires de la présente convention conviennent de se réunir en juin 2008 pour négocier de nouvelles grilles.

## Article

En vigueur étendu

### ANNEXE I-B

Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique

Application au 1er septembre suivant la date extension

(En euros.)

ÉCHELON	A		B (CONFIRMÉ)		B (EXPÉRIMENTÉ)	
	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
E1	1 330	15 960	1 391	16 692	1 451	17 412
E2	1 380	16 560	1 451	16 080	1 528	18 336
E3	1 421	17 052	1 517	18 204	1 604	19 248
T1	1 502	16 920	1 588	17 880	1 663	19 956
T2	1 583	18 000	1 663	19 956	1 751	21 012
T3	1 690	20 280	1 776	21 312	1 868	22 416
C1	2 132	25 584	2 243	26 916	2 385	28 620
C2	2 639	31 668	2 791	33 492	2 944	35 328
C3						

Les signataires de la présente convention conviennent de se réunir en juin 2008 pour négocier de nouvelles grilles.

## Article

En vigueur étendu

### ANNEXE I-C

Grille de salaires des enseignants

Application au 1er septembre suivant la date extension

(En euros.)

ÉCHELON	A		B (CONFIRMÉ)		B (EXPÉRIMENTÉ)	
	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel	SALAIRE mensuel	SALAIRE annuel
1 Primaire	1 430	17 160	1 523	18 276	1 647	19 764
2 Secondaire 1er cycle et CAP	1 430	17 160	1 523	18 276	1 647	18 600
3 Secondaire 2e cycle et bac professionnel	1 460	17 520	1 533	18 396	1 658	19 896
4 Bac + 1	1 460	17 520	1 533	18 396	1 658	19 896
5 Bac + 2 non dipl.	1 537	18 444	1 583	18 996	1 665	19 980
6 Bac + 2 diplômant, bac + 3 non dipl.	1 624	19 488	1 685	20 220	1 776	21 312
7 Bac + 3 diplômant, bac + 4 non dipl.	1 740	20 880	1 812	21 744	1 903	22 836
8 Bac + 4 diplômant	1 847	22 164	1 918	23 016	2 015	24 180
9 Bac + 5 non dipl.	1 847	22 164	1 918	23 016	2 015	24 180
10 Bac + 5 diplômant	2 334	28 008	2 537	30 444	2 740	32 880

Les signataires de la présente convention conviennent de se réunir en juin 2008 pour négocier de nouvelles grilles.

## Article

En vigueur étendu

### ANNEXE I D

Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

(En euros.)

Niveau	Echelon A	Echelon B	Echelon C
I	20 300	21 400 (*)	-
II	25 500	26 775	28 920
III	29 868	32 320	34 830
IV	32 000	33 600	36 290
V	34 000	35 700	38 560
VI	37 700	39 585	42 750

(\*) Il est convenu par exception que la 3e année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

## Article

En vigueur étendu

### ANNEXE II-A

Enseignants



Tableau récapitulatif : durées du travail et contingents d'heures supplémentaires.

Niveau Qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire général, sport, dessin, musique, etc.	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques	Cours de rattrapage
Durée#annuelle de travail	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534
Durée#annuelle de cours	972	864	950	864	750	350	864	1 120	1 120	972
Nombre maximum de semaines de cours par an	36	36	36	40	35	25	42	42	42	43
Horaire hebdomadaire moyen de cours	27	24	27	27	25	21	24	27	27	32
Durée annuelle heures d'activités induites	562	670	584	670	784	1 184 (4)	670	414	414	562
Pourcentage d'activité de cours (1)	63,36	56,32	61,93	56,32	48,89	22,82 (5)	56,32	73,01	73,01	63,36
Pourcentage d'activités induites (1)	36,64	43,68	38,07	43,68	51,11	77,18 (5)	43,68	26,99	26,99	36,64
Coefficient de cours sur 1 534 heures (2)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
Contingent d'heures supplémentaires sans modulation ; au total (3)	189	213	194	213	184	220	213	164	164	189
Dont#heures de cours	120	120	120	120	90	71,5	120	120	120	120
Contingent d'heures supplémentaires avec modulation : au total (3)	126	130	129	130	123	130	130	110	110	110
Dont#heures de cours	80	73	80	73	60	42	73	80	80	80
Nombre maximum d'heures hebdomadaires en cas de modulation	30	27	30	30	28	28	28	30	30	35

(1) Cas général : soit le poids respectif des cours (AC) et des activités induites (AI) dans la durée totale de travail : AC/1 534 et AI/1 534.  
(2) Coefficient égal à 1 534 heures divisé par le nombre d'heures de cours prévu. Il convertit l'activité de cours en activité totale (heures de cours + heures d'activités induites), hors recherche pour les écoles concernées, par niveau d'enseignement (AC x coefficient = AC + AI).  
(3) Soit : activité de cours + activités induites.  
(4) Heures d'activités induites, d'activités connexes et/ou de recherches.  
(5) Cas des écoles supérieures avec recherche : poids respectif des cours (AC) sur l'ensemble des activités induites et de recherche.

## Article

En vigueur étendu

### ANNEXE II-B

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures supplémentaires en absence de modulation.

Ligne (3) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 15 %.

Ligne (4) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 25 %.

Ligne (5) : seuil de déclenchement hebdomadaire des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus les activités induites correspondantes).

Niveau Qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant, sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur (enseignant non chercheur)	Enseignement supérieur (enseignant-chercheur)	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques	Cours de rattrapage Mise à niveau
(1) Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	27	24	27	27	25	21	28	27	27	32
(3)#Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00	4,00
(4)#Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48	2,31
(5) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48	6,31
(1)#Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84	1,07
(2)#Nombre maximum d'heures supplémentaires en AL au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68	0,62
(3) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52	1,69
(4) Heures supplémentaires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de	32,07	28,51	31,95	31,51	28,91	22,61	32,51	32,84	32,84	37,07

## Article

En vigueur étendu

### ANNEXE II-C

Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures en cas de modulation

Ligne (3) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 15 %.

Ligne (4) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 25 %.

Ligne (5) : seuil de déclenchement hebdomadaire des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus activités induites correspondantes).

Niveau qualification	Pré-élémentaire et primaire	Secondaire général	Secondaire enseignant sport, dessin, musique et danse	Enseignement technique secondaire et supérieur	Enseignement supérieur enseignant non chercheur	Enseignement supérieur enseignant-chercheur	Formation diplômante par alternance	Formation qualifiante par alternance	Moniteurs techniques
(1) Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	30	27	30	30	28	28	28	30	30
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48
(3) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AL au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68
(4) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52
(5) Heures supplémentaires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de	35,07	31,51	34,95	34,51	31,91	27,61	32,51	35,84	35,84

## Article

En vigueur étendu

### ANNEXE III

Personnel administratif et de service et personnel d'éducation  
(entreprises de 20 salariés ou moins)

Tableau récapitulatif des seuils et des taux d'heures supplémentaires.

Sans modulation

	PERSONNEL administratif et de service	PERSONNEL d'éducation
Nombre d'heures de travail par semaine	35	35
Nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4	4
Nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 25 %	4	4
Heures supplémentaires majorées à 50 % et au-delà de	43	43

Avec modulation

	PERSONNEL administratif et de service	PERSONNEL d'éducation
Nombre d'heures de travail par semaine	43	43
Nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 15 %	4	4
Nombre maxi d'heures supplémentaires majorées à 25 %	1	1

## Article

En vigueur étendu

### ANNEXES NON SOUMISES À L'EXTENSION

Accord national relatif au relèvement du taux de retraite complémentaire ARRCO dans les établissements d'enseignement privé hors contrat (étendu par arrêté du 8 novembre 1994 paru au Journal officiel du 26 novembre 1994)

Dans l'ensemble des établissements privés d'enseignement hors contrat, relevant au titre de leur activité principale, des lois scolaires suivantes :

# loi « Astier » du 25 juillet 1919 (enseignement technique y compris l'enseignement technique supérieur) ;

# loi du 30 octobre 1886 (enseignement du premier degré) ;

# loi « Falloux » du 15 mars 1850 (enseignement du second degré),

les partenaires sociaux ont décidé de porter le taux de retraite complémentaire ARRCO de 4 % à 5 % au 1er janvier 1992 et à 6 % au 1er avril 1994.

La répartition de ces nouveaux taux est fixée à :

# 60 % à la charge de l'employeur ;

# 40 % à la charge du salarié.

Les établissements cotisant avant cet accord à un taux supérieur à 4 % mais inférieur à 6 % devront aligner leur taux de cotisation au plus tard le 1er janvier 1994.

Les partenaires sociaux demandent l'extension de cet accord auprès du ministère des affaires sociales conformément à l'article L. 731-2 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 13 décembre 1991

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNECP ;

FNEPL.

Syndicats de salariés :

SNEPL-CFTC ;

FEP-CFDT ;

SNPEFP-CGT ;

SYNEP-CGC ;  
SNEP-FO.

Accord national relatif au relèvement du taux de retraite complémentaire ARRCO dans les établissements d'enseignement privé hors contrat

Avenant à l'accord du 13 décembre 1991

(étendu par arrêté du 8 novembre 1994

paru au Journal officiel du 26 novembre 1994)

Paris, le 8 avril 1992

Afin de faire bénéficier l'ensemble des actifs et des retraités de l'enseignement privé hors contrat des dispositions contractuelles prévoyant un relèvement du taux de retraite complémentaire ARRCO, les partenaires sociaux précisent que :

# le relèvement de taux prévu au 1er janvier 1992 devra s'appliquer rétroactivement à cette date pour tous les établissements entrant dans le champ d'application de l'accord ;

# les services accomplis dans les établissements disparus avant l'adhésion seront validés après accord de l'ARRCO.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNECP ;

FNEPL.

Syndicats de salariés :

SNEPL-CFTC ;

FEP-CFDT ;

SNPEFP-CGT ;

SYNEP-CGC ;

SNEP-FO.

Annexe relative au titre IX # Formation professionnelle

Les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 12 du 19 avril 2005 concernant la formation professionnelle confirment leur adhésion à l'un des OPCA suivants :

# AGEFOS-PME, 187, quai de Valmy, 75010 Paris

# OPCA EFP, 20-22, rue Saint-Amand, 75015 Paris.

Les entreprises opteront pour l'un ou l'autre de ces OPCA.

Ces OPCA n'étant pas habilités à percevoir la contribution au titre du congé individuel de formation, celle-ci est versée au FONGECIF.

Fait à Paris, le 27 novembre 2007

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française de l'enseignement privé (FEP) ;

Fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNEPL).

Syndicats de salariés :

Syndicat national de l'enseignement privé laïque (SNEPL) CFTC ;

Syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privés (SNPEFP) CGT ;

Fédération de la formation et l'enseignement privés (FEP) CFDT ;

Syndicat national de l'enseignement privé (SYNEP) CFE-CGC.