

# Convention collective

## ENSEIGNEMENT PRIVE À DISTANCE



N° de brochure : 3235

N° IDCC : 2101

Date de dernière mise à jour : 2018-10-01



## **Sommaire**



Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000. ....	1
<b>Champ d'application</b> .....	1
<b>Durée</b> .....	1
<b>Modalités d'application de la convention</b> .....	1
<b>Commissions instituées par la convention collective nationale</b> .....	1
<b>Droit syndical</b> .....	2
<b>Délégués du personnel et comité d'entreprise</b> .....	2
<b>Expression des salariés au sein des entreprises</b> .....	3
<b>Négociation collective dans l'entreprise</b> .....	3
<b>Hygiène, sécurité et conditions de travail</b> .....	3
<b>Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise</b> .....	3
<b>Ancienneté</b> .....	3
<b>Rupture du contrat de travail</b> .....	3
<b>Maladie et accidents</b> .....	3
<b>Congés payés-Congés exceptionnels-Jours fériés</b> .....	4
<b>Textes Attachés</b> .....	5
ANNEXE I : classification (Avenant n° 22 du 17 novembre 2014) .....	5
Accord de branche du 16 mai 2000 .....	10
I. - Champ d'application .....	10
II. - Principe et périmètre de la réduction du temps de travail .....	10
III. - Les modalités de la réduction du temps de travail .....	11
Avenant n° 3 du 29 août 2001 relatif aux correcteurs de devoirs .....	14
Avenant n° 1 du 11 septembre 2006 à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail .....	14
Avenant n° 2 du 11 septembre 2006 à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail (dispositions spécifiques aux cadres) .....	15
Accès à la formation professionnelle Accord du 4 décembre 2006 .....	15
Préambule .....	15
Champ d'application. ....	15
Dispositions générales. ....	15
Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle. ....	16
Contrats de professionnalisation. ....	17
Avenant du 4 décembre 2006 portant modification de l'article 4 (commissions instituées par la convention) .....	17
Préambule .....	17
Avenant n° 1 du 2 juillet 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle .....	18
Préambule .....	18
Avenant n° 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention .....	20
Préambule .....	20
Accord du 15 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors .....	20
Préambule .....	20
Chapitre Ier Recrutement et maintien dans l'emploi .....	20
Chapitre II Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles .....	21
Chapitre III Développement des compétences et accès à la formation .....	21
Chapitre IV Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité .....	21
Chapitre V Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite .....	21
Chapitre VI Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat .....	21
Accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des personnes porteuses de handicap .....	22
Accord du 10 octobre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL .....	23
Préambule .....	23
Accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel .....	24
Préambule .....	24
I. - Dispositions générales .....	24
II. - Dispositions spécifiques à certaines fonctions .....	25
Section A : professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement .....	25
Section B : correcteurs à domicile .....	25
III. - Dispositions d'application .....	25
<b>Textes Salaires</b> .....	25
Avenant n° 2 du 2 octobre 2000 relatif aux salaires .....	25
Salaires valeur du point au 1er octobre 2000. ....	25
Avenant n° 8 du 3 juin 2004 relatif aux salaires (correcteurs de devoirs). ....	26
Avenant n° 11 du 3 juillet 2006 relatif aux salaires .....	26
Salaires à compter du 1er juillet 2006. ....	26
Avenant n° 13 du 2 juillet 2007 relatif à la révision des salaires .....	27
Avenant « Salaires » n° 14 du 4 juillet 2008 .....	27
Avenant « Salaires » n° 16 du 3 juillet 2009 .....	27
Avenant n° 17 du 15 janvier 2010 relatif à la révision des salaires .....	28
Avenant n° 19 du 4 juillet 2012 relatif à la révision des salaires .....	28
Avenant n° 20 du 13 décembre 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013 .....	28
Avenant n° 21 du 17 novembre 2014 relatif à la révision des salaires .....	29
Avenant n° 23 du 4 janvier 2016 relatif à la révision des salaires .....	29
<b>Accord relatif à la création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)</b> .....	29
<b>Préambule</b> .....	29
<b>Statut.</b> .....	29
<b>Champ d'intervention.</b> .....	29
<b>Missions et objet de l'O.P.C.A.</b> .....	30
<b>Création des sections professionnelles.</b> .....	30
<b>Modalités d'adhésion.</b> .....	30
<b>Conseil d'administration.</b> .....	31
<b>Fonctionnement des sections professionnelles.</b> .....	31
<b>Convention de gestion.</b> .....	31
<b>Durée de l'accord - Révision - Dénonciation.</b> .....	32
<b>Date d'effet.</b> .....	32
<b>Publication.</b> .....	32

Textes parus au JORF .....	JO-1
Nouveautés .....	NV-1
<i>Avenant annexe 1 à l'avenant n°3 OPCA PL (19 novembre 2014)</i> .....	NV-1
<i>Avenant n° 3 à l'accord du 15/11/2000 OPCA-PL (19 novembre 2014)</i> .....	NV-1
<i>Accord collecte et gestion taxe apprentissage / OPCA PL (19 novembre 2014)</i> .....	NV-1
<i>Avenant n° 1 révision de l'article 10 (10 mars 2015)</i> .....	NV-1
<i>Lettre d'adhésion CNPL accord du 15/11/2000 et avenants (10 juillet 2018)</i> .....	NV-1
Liste des sigles .....	SIG-1
Liste thématique .....	THEM-1
Liste chronologique .....	CHRO-1
Index alphabétique .....	ALPHA-1

# Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale nationale de l'enseignement privé à distance (CHANED) : 10, impasse Guéménée, 75004 Paris, téléphone : 01-40-29-00-99.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; SNEPEP CGT ; FEP CFDT.

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective, conclue en application du livre II, titre II, du code du travail, règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés travaillant dans les établissements privés d'enseignement à distance, ouverts sous le régime des dispositions des articles L. 444-1 et suivants et L. 471-1 et suivants du code de l'éducation relatifs aux établissements d'enseignement privés à distance.

La présente convention s'applique aux organismes qui pratiquent l'enseignement à distance de toute nature et de tous niveaux, et notamment dans le cadre des activités reprises sous le code 85 et en particulier sous les numéros 8559A et 8559B de la nomenclature NAF.

## Durée

### Article 2

En vigueur étendu

#### 2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### 2.2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre partie signataire sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la dénonciation des conventions collectives :

- respect d'un délai de préavis de 90 jours courant à compter du dépôt auprès du ministère du travail de l'intention de dénoncer ;
- envoi simultané à chacune des autres parties contractantes d'une lettre recommandée avec accusé de réception notifiant cette intention de dénoncer ;
- dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'auprès de tout autre organisme utile ;
- cette notification doit être accompagnée de propositions nouvelles sur l'ensemble de la convention ou les articles ou dispositions dénoncés ;
- dans un délai de 60 jours à compter du dépôt au ministère du travail, une commission paritaire devra être réunie sur l'initiative de la partie qui dénonce avec pour ordre du jour, la discussion des propositions.

En tout état de cause, la convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou des nouvelles dispositions substituées à celles dénoncées, sous réserve de l'application de l'article L. 2261-11 du code du travail.

#### 2.3. Révision

Chacune des parties peut demander la révision des articles de la convention collective.

La demande adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties ainsi qu'au président de la commission mixte doit composer la désignation des articles à réviser ainsi qu'un projet écrit de modification.

Le président de la commission mixte convoque les parties qui doivent être réunies dans les 2 mois qui suivent la demande de révision.

#### 2.4. Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment pour régler les questions particulières aux diverses catégories professionnelles. Ces avenants acquerront même valeur et même champ d'application territorial que la présente convention, après leur arrêté d'extension.

#### 2.5. Extension

La présente convention a été étendue par arrêté du 29 septembre 1986 : elle s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application tel que défini dans l'article 1er.

#### 2.6. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est signifiée aux signataires de la convention et fait l'objet du dépôt prévu à l'article 6 ci-dessus à la diligence de son ou de ses auteurs.

L'adhésion prend effet à partir du jour qui suit le dépôt.

## Modalités d'application de la convention

### Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 29 août 2001 BOCC 2001-51 étendu par arrêté du 9-10-2002 JORF 18-10-2002.

Les avantages acquis restent acquis pour les personnels en poste à la date d'application de nouvelles dispositions conventionnelles.

Corrélativement, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent pas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite de conventions ou d'usages.

La convention n'exclut pas la possibilité de conclure des accords individuels ou collectifs à la condition expresse qu'aucune disposition des accords ne soit inférieure ou en opposition avec ceux de la présente convention.

## Commissions instituées par la convention collective nationale

### Article 4

En vigueur étendu

#### 4.1. Commissions paritaires nationales

Il est constitué :

- une commission paritaire nationale ;
- et une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), dont le siège se situe au siège de la CHANED.

#### 4.1.1. Composition

Chacune des 2 commissions paritaires est composée ainsi :

- un représentant de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour les employeurs, un nombre de représentants qui ne peut dépasser au total le nombre des représentants des organisations ci-dessus.

La présidence et le secrétariat des commissions paritaires sont assurés alternativement par l'un ou l'autre collègue. Le secrétariat technique est assuré par le collègue employeurs.

#### 4.1.2. Attributions

##### 4.1.2 a Commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale a pour rôle :

- l'interprétation du texte de la convention ;
- la conciliation des litiges éventuels nés de l'application du texte de la convention.

Pour l'adaptation et la renégociation, l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs sont conviés, conformément à l'article L. 2231-1 du code du travail.

##### 4.1.2 b Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle a pour missions :

- en matière d'emploi :
- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- en matière de formation professionnelle :
- de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche ;
- de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;
- définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les listes des natures et types d'actions de formations prioritaires.

Elle aura à connaître des licenciements collectifs économiques et à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, notamment dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise.

#### 4.1.3. Saisine et fonctionnement

##### 4.1.3 a Commission paritaire nationale

Elle pourra être saisie par la partie la plus diligente au sujet de l'une ou l'autre de ses attributions.

Le président devra alors la réunir dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception.

##### 4.1.3 b Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

Elle se réunira au moins 1 fois par an, sur convocation écrite de son président.

Lors de cette réunion, seront examinés des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

#### 4.2. Commission paritaire de négociation

##### 4.2.1. Composition

Conformément au code du travail, elle est composée des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs et, éventuellement, d'un représentant du ministère du travail.

##### 4.2.2. Attributions

La commission paritaire de négociation a pour rôle la négociation de toute nouvelle disposition et adaptation de la convention, et notamment les salaires et les classifications ainsi que l'actualisation des dispositions de la présente convention, au regard des évolutions législatives et réglementaires.

#### 4.3. Indemnisation des membres des commissions

Les frais de déplacement des représentants des syndicats aux différentes commissions instituées par la convention collective nationale sont pris en charge par les organisations d'employeurs dans la limite de 130 fois le SMIC horaire par an pour l'ensemble des délégations concernées.

### **Droit syndical**

#### Article 5

En vigueur étendu

La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat pour arrêter leurs décisions relatives notamment au fonctionnement de l'entreprise, à l'embauche, aux conditions de travail, à la rémunération, à la promotion, aux mesures de discipline ou de licenciement.

L'exercice du droit syndical est régi dans l'entreprise par les articles L. 2141-4 et suivants du code du travail.

Si un salarié venait à contester le motif d'une mesure dont il est l'objet, comme ayant été prise en violation du droit syndical, les parties s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution équitable, en recourant, au besoin, à la commission paritaire prévue à l'article 4, sans que cette saisine ne fasse obstacle, pour les parties, au droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé, s'il y en a un.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir, dont l'attribution est soumise à l'accord de l'employeur.

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux instances et/ou congrès prévus par leurs statuts. Limitées à 10 jours ouvrables par an, elles seront accordées sur présentation d'une convocation écrite, qui devra être remise à l'employeur au moins 15 jours avant la date de début de l'absence.

Dans la mesure du possible, les dates de réunions de ces instances seront fixées avant le début de l'année pour que le service des personnels concernés soit organisé en conséquence.

Il ne sera pas fait de retenue de salaire si les absences ont pu être récupérées par l'intéressé ; il peut cependant être exigé que cette récupération s'effectue au minimum par périodes de demi-journée. Ces absences n'auront pas d'incidence sur les congés annuels.

Le salarié appelé à une fonction syndicale, nécessitant la suspension de ses activités professionnelles, peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera alors suspendu et retrouvera son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Il devra, dans ce cas, prévenir son employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son poste.

Tout projet de licenciement d'un délégué syndical ne pourra intervenir qu'après consultation de la commission paritaire prévue à l'article 4. Celle-ci se réunira pour avis dans un délai de 15 jours à compter de la saisine.



## Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 29 août 2001 BOCC 2001-51 étendu par arrêté du 9-10-2002 JORF 18-10-2002.

Les dispositions relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur.

Le délégué suppléant remplace, en cas d'empêchement, le délégué titulaire et bénéficie alors des mêmes dispositions pour accomplir sa mission.

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est assuré conformément à la loi et son montant est négocié au sein de l'entreprise.

Les heures de délégation des représentants du personnel sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

### Expression des salariés au sein des entreprises

#### Article 7

En vigueur étendu

La liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail sont reconnus à tout salarié.

Les modalités de cette expression ainsi que l'analyse des résultats qui y sont attachés seront déterminées en accord avec les représentants du personnel, lorsqu'il en existe.

### Négociation collective dans l'entreprise

#### Article 8

En vigueur étendu

Outre l'application des dispositions en vigueur relatives aux obligations périodiques de négocier, il est rappelé que des conventions ou accords collectifs d'entreprise peuvent être négociés en vue d'arrêter et adapter les dispositions de la présente convention au sein des entreprises entrant dans son champ d'application ; ils ne peuvent pas contenir de dispositions apportant des restrictions aux droits fixés par la présente convention collective, sauf dans les cas prévus aux articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail.

### Hygiène, sécurité et conditions de travail

#### Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 29 août 2001 BOCC 2001-51 étendu par arrêté du 9-10-2002 JORF 18-10-2002.

Les parties contractantes rappellent leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différentes entreprises, et ce par un respect scrupuleux des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur et, notamment, tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche.

Les comités d'entreprise, les délégués du personnel et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail participent chacun, en ce qui les concerne, à l'application des mesures régissant l'hygiène et la sécurité.

### Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise

#### Article 10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Ancienneté

#### Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 29 août 2001 BOCC 2001-51 étendu par arrêté du 9-10-2002 JORF 18-10-2002.

On entend par ancienneté dans l'entreprise, ou une filiale de celle-ci ayant une activité d'enseignement, le temps pendant lequel le salarié a été employé d'une façon continue ou discontinue dans cette entreprise.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les temps de mobilisation ;
- les congés annuels ou les congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre l'employeur et le salarié ;
- les congés de formation ;
- les interruptions pour maladie, dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention, ainsi que dans le cas prévu à l'article 13.3 ;
- les interruptions pour congé de maternité ou d'adoption ;
- les différents congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée de celle-ci.

### Rupture du contrat de travail

#### Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 29 août 2001 BOCC 2001-51 étendu par arrêté du 9-10-2002 JORF 18-10-2002.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Maladie et accidents

## Article 13

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 29 août 2001 BOCC 2001-51 étendu par arrêté du 9-10-2002 JORF 18-10-2002.

### 13.1 Indemnisation

#### 13.1.1. Conditions générales.

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

- le salarié totalise une ancienneté de 2 ans au premier jour d'absence ;
- la maladie ou l'accident a été constaté par certificat médical ;
- le justificatif médical a été envoyé à l'employeur dans les 48 heures.

En cas d'accident de travail, aucune condition d'ancienneté n'est requise et la déclaration doit être faite dans les 24 heures, sauf cas de force majeure.

#### 13.1.2. Délais et niveau d'indemnisation.

Le salarié malade ayant une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise ou l'accidenté du travail (sans condition d'ancienneté) recevra pendant 45 jours l'intégralité de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale) et pendant les 45 jours suivants 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 10 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 60 jours l'intégralité de son salaire et pendant 60 jours 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 20 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 75 jours l'intégralité de son salaire et pendant 75 jours 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

Après 30 ans de présence dans l'entreprise, le salarié malade ou accidenté percevra pendant 90 jours l'intégralité de son salaire et pendant 90 jours 25 % de son salaire (en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale).

L'indemnisation interviendra sans délai de carence aux dates habituelles de la paie.

Sur une même période de 12 mois à compter du premier arrêt de travail, la période d'indemnisation sera au maximum celle des périodes ci-dessus fixées.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

#### 13.2. Maladie et contrat de travail

A son retour, le salarié malade ou accidenté et reconnu apte à reprendre le travail à temps complet ou à temps partiel sera réintégré avec tous ses droits. Les périodes de maladie indemnisées compteront pour le calcul de l'ancienneté.

#### 13.3. Longue maladie

Le salarié atteint d'une longue maladie constatée et reconnue par la sécurité sociale et qui, de ce fait, ne pourra reprendre son travail à l'issue d'une période de 6 mois aura droit, pendant 2 ans, à compter du début de la maladie, à un congé non rémunéré. A l'issue du congé, l'employeur s'efforcera de le replacer dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Les avantages afférents à son ancienneté lui seront maintenus.

## Congés payés-Congés exceptionnels-Jours fériés

### Article 14

En vigueur étendu

#### 14.1. Congés payés annuels

Les salariés qui justifient avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif ont droit chaque année à 2 jours et demi ouvrables par mois de présence dans l'entreprise, soit 30 jours ouvrables à compter de 1 an de présence dans l'entreprise.

Pour le calcul du droit au congé, la période de référence commence le 1er juin pour se terminer le 31 mai de l'année suivante.

Le samedi est considéré comme jour ouvrable même lorsque la durée hebdomadaire du travail étant répartie sur 5 jours il est en fait un jour de repos.

Toutefois, lorsque le salarié part en congé à la fin de la semaine de travail, le lundi suivant est considéré comme le premier jour ouvrable de congé.

Les femmes âgées de moins de 21 ans et ayant un enfant à charge bénéficient, en outre, du congé prévu à l'article L. 3141-9 du code du travail.

Pour l'appréciation du droit au congé, sont notamment considérées comme périodes de travail effectif les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les congés exceptionnels définis à l'article 14.3 de la présente convention, les congés de maternité et d'adoption légaux ou conventionnels, les absences pour accident de travail, les absences pour maladie pendant la période où le salaire est maintenu par l'employeur.

Il ne peut être effectué de retenue sur les congés pour compenser les absences dues à la maladie et tout cas de force majeure justifié auprès de l'employeur.

Les indemnités de congés sont dues aux salariés démissionnaires ou licenciés pour tout autre motif que la faute lourde suivant les règles ci-dessus édictées et au prorata du temps de travail effectif.

#### 14.2. Congés pour ancienneté

Le congé sera augmenté dans les conditions suivantes :

- à 1 jour après 10 ans de présence ;
- à 2 jours après 15 ans de présence ;
- à 3 jours après 20 ans de présence.

#### 14.3. Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels normaux et des congés de naissance ou d'adoption de 3 jours, pris dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale, des congés exceptionnels payés seront accordés au personnel à l'occasion des événements suivants. Ils ne pourront être inférieurs à :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant : 4 jours ouvrables, augmentés, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques si, en raison du lieu et du moment où celles-ci ont lieu, ce retour ne peut être effectué avant l'expiration des 4 jours (1) ;
- décès d'un autre ascendant direct, d'un autre descendant direct du salarié ou de son conjoint, décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable augmenté, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques, si, en raison du lieu et du moment où celles-ci ont lieu, ce retour ne peut être effectué avant l'expiration de la journée ;
- cérémonies civiles ou religieuses intéressant les descendants directs : 1 jour ouvrable ;
- examens officiels ou donnant accès à des titres homologués (dans la limite de 2 examens par an) : durée de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de route et de 2 jours de préparation par an si l'examen est lié à l'amélioration de la qualification professionnelle ;
- le temps nécessaire prévu en cas de présélection militaire.

Ces congés sont pris les jours mêmes où ils sont justifiés par ces événements.

Le salarié doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué.

#### 14.4. Jours fériés (2)

Les jours fériés légaux sont chômés et payés. Toutefois, le personnel de surveillance, de sécurité et d'entretien pourra être amené à travailler les jours fériés contre compensation équivalente.

(Dans le (1) les références aux articles L. 226-1 et L. 122-45 du code du travail sont remplacées respectivement par celles aux articles L. 3142-1 et L. 1132-1 du code du travail : Avenant n° 15 du 3 juillet 2009 BO 2009/44 du 28 novembre 2009).

(Dans le (2) la référence à l'article L. 222-7 du code du travail est remplacée par celle à l'article L. 3133-6 du code du travail : Avenant n° 15 du 3 juillet 2009 BO 2009/44 du 28 novembre 2009).

(1) Tiret étendu sous réserve des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 18 octobre 2002, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 18 octobre 2002, art. 1er).

## ANNEXE I : classification (Avenant n° 22 du 17 novembre 2014)

Signataires	
Organisations patronales	La CHANED,
Organisations de salariés	La FEP CFDT ; Le SNPEFP CGT ; Le SNEPL CFTC ; Le SYNEP CFE-CGC,

### Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe « Classification » du 21 juin 1999 et l'avenant n° 1 du 12 avril 2000 de la convention collective de l'enseignement privé à distance, dans leur version en vigueur au 17 novembre 2014 (1), sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Annexe I

Classification

Préambule

Les parties signataires du présent avenant se sont accordées sur la nécessité d'adopter une grille de classification des salariés prenant en compte les nouvelles fonctions de la branche, liées notamment aux évolutions techniques.

A cette fin, les partenaires sociaux, réunis notamment les 14 décembre 2013, 14 février 2014, 17 avril, 10 juin, 1er octobre et 17 novembre 2014, ont élaboré une nouvelle grille de classification comportant dix groupes de fonctions et manifestant, comme la précédente, une volonté de gradation, d'évolution dans les filières, permettant aux salariés de progresser dans leur métier.

En conséquence, les parties signataires ont adopté la classification ci-après, remplaçant la précédente et dont le champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Les dix groupes de fonctions retenus sont les suivants :

1. Entretien, logistique.
2. Administratif.
3. Direction.
4. Juridique, ressources humaines.
5. Comptabilité.
6. Pédagogie.
7. Commercial.
8. Marketing, communication.
9. Création.
10. Informatique, web, e-learning.

Pour chaque groupe, les fonctions sont réparties selon les trois catégories suivantes :

Catégorie A : employés (coefficients 238 à 260).

Catégorie B : techniciens (coefficients 270 à 300).

Catégorie C : cadres (coefficients 320 à 450).

### Classification

1. Entretien, logistique

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	238	Agent d'entretien Effectue la maintenance et l'entretien des locaux et espaces à usage collectif selon les règles de sécurité.
	240	Agent technique de reprographie Réalise une partie des opérations de reproduction de documents (duplication, façonnage...) à partir des indications données par le client, selon les règles de sécurité et les impératifs de production.
	250	Magasinier(ère), manutentionnaire, archiviste Exécute des opérations de réception, de stockage, de tenue des stocks, de préparation de commandes et d'expédition de produits selon les procédures qualité, les règles d'hygiène et de sécurité et les impératifs de délais.
Techniciens	270	Responsable expédition N1 et reprographie Supervise et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs sites logistiques sur le plan technique (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition...) selon les normes et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les objectifs qualité (service, coût, délai). Il (elle) peut manager une à deux personnes.
	280	Responsable expédition N2 Supervise et coordonne l'activité d'un ou de plusieurs sites logistiques sur les plans technique (réception, magasinage, stockage, préparation de commandes, expédition...), commercial (relation clients, fournisseurs, transporteurs), social (management du personnel) et financier, selon les normes et la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les objectifs qualité (service, coût, délai).

Cadres	320	<b>Chef d'atelier reprographie</b> Coordonne la réalisation des opérations de production de documents (prise de commandes, conseil, façonnage...) à partir des indications données par le client (particulier, professionnel), parfois la mise en forme de documents, le conditionnement des produits pour la livraison. Etablit un devis et effectue des encaissements en règlement de commandes.
	400	<b>Responsable de fabrication des imprimés</b> Définit et élabore tout ou partie des données nécessaires à la production/fabrication des produits imprimés en fonction des commandes et des impératifs de production. Conçoit ou participe à la conception de nouveaux produits (graphiques, multimédia...) et élabore des solutions d'amélioration de productivité (techniques, organisationnelles...).

## 2. Administratif

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	238	<b>Employé(e) de bureau</b> Son activité peut l'amener à effectuer une ou plusieurs tâches de manière régulière ou épisodique (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers préétablis, saisie informatique, suivi de dossiers administratifs...) selon l'organisation de la structure ou du service.
	240	<b>Secrétaire N1</b> Ayant une expérience dans le secrétariat inférieure à 5 ans, son activité consiste à réaliser les travaux simples de secrétariat (frappe de courrier, mise en forme de documents...) et à transmettre les informations (e-mails, notes, fax...) pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable, selon l'organisation de l'entreprise.
		<b>Personnel d'accueil + standardiste</b> Accueille, renseigne et oriente les personnes à l'espace de réception ou au standard téléphonique de la structure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations...
260	<b>Secrétaire N2</b> Ayant une expérience dans le secrétariat supérieure à 5 ans, son activité consiste à effectuer tous les travaux du secrétariat, y compris ceux intégrant une part d'initiative, pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable, selon l'organisation de l'entreprise.	
Techniciens	280	<b>Secrétaire de direction</b> Assiste un ou plusieurs responsable(s) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de plannings, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil...). Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure.
	320	<b>Attaché(e) de direction administrative, comptable ou financière</b> Assiste un ou plusieurs responsable(s) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de plannings, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil...). Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure. Prend en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, suivi de relance clients, gestion administrative du personnel...) ou d'évènements spécifiques (organisation de séminaires, de salons...).

## 3. Direction

Statut	Coefficient	Fonction
Cadres	400	<b>Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF) adjoint(e)</b> Assiste et/ou remplace le directeur dans ses missions : définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.
		<b>Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation adjoint(e)</b> Assiste et/ou remplace le directeur dans ses missions : dirige une entreprise selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière. Dirige et coordonne les pôles opérationnel et fonctionnel que sont les ressources humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la communication interne et externe, le système d'information et les services généraux. Il (elle) développe le management par projets.
	450	<b>Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) (DAF)</b> Définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales. <b>Directeur(trice) général(e), directeur(trice) d'exploitation</b> Dirige une entreprise selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière. Dirige et coordonne les pôles opérationnel et fonctionnel que sont les ressources humaines, la comptabilité, le contrôle de gestion, la communication interne et externe, le système d'information et les services généraux. Il (elle) développe le management par projets.

## 4. Juridique, ressources humaines

Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	<b>Assistant(e) juridique</b> Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etablit des actes juridiques.
		<b>Assistant(e) des ressources humaines</b> Participe à la mise en œuvre de la politique de recrutement ou de formation selon les orientations stratégiques de la structure et les objectifs de développement visés. Participe à l'élaboration de la politique de l'emploi de l'entreprise. Peut coordonner une équipe ou diriger un service.
	280	<b>Juriste</b> Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etablit des actes juridiques, intervient pour la gestion des contentieux.

Cadres	320	Juriste confirmé(e) Conseille et informe en matière juridique et judiciaire la direction de l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs. Etablit des actes juridiques, intervient pour la gestion des contentieux. Assure la sécurité juridique.
	350	Responsable des ressources humaines Met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières...) de la structure. Gère l'administration du personnel (dossiers individuels, paie...). Organise le dialogue social dans l'entité.
	400	Directeur(trice) des ressources humaines Définit et met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières...) de la structure. Elabore ou supervise la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie...). Contrôle l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail. Organise le dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux mutations de l'entreprise. Peut participer à la définition des orientations stratégiques de la structure. Directeur(trice) juridique Support et conseil juridiques permanents aux différents secteurs d'activité de l'entreprise. Met en œuvre la stratégie de l'entreprise en conduisant des plans d'action visant à assurer la sécurité juridique de l'entreprise. Participe à la validation des procédures d'activité des différentes structures de l'entreprise. Détecte et anticipe les risques juridiques éventuels, étudie et analyse de façon permanente la législation, la réglementation et la jurisprudence.

## 5. Comptabilité

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	260	Secrétaire comptable, aide-comptable, assistant(e) comptable Réalise les opérations de gestion administrative et comptable (enregistrement d'écritures, suivi de trésorerie, facturation, gestion administrative du personnel, frappe de devis...) d'une structure selon les règles de comptabilité générale. Réalise des documents de synthèse comptable.
Techniciens	270	Chargé(e) de recouvrement Intervient auprès des clients en retard de paiement pour réévaluer leur situation, demander une régularisation et mettre en place la procédure juridique de recouvrement si les créanciers n'effectuent pas leur paiement.
	280	Comptable Enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultats, bilans, etc., selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure. Chargé(e) paie/social Réalise les fiches de paie, les déclarations et les flux de données vers les organismes sociaux. Réalise l'ensemble des tâches de gestion sociale de l'entreprise.
Cadres	320	Comptable unique, attaché(e) de direction comptable Enregistre et centralise les données commerciales, financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultats, bilans, etc., selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure. Peut réaliser des activités ayant trait à la paie et à la gestion de personnel. Peut gérer une structure.
	350	Contrôleur(euse) de gestion Organise et contrôle la gestion économique (définition d'objectifs, indicateurs d'activité, mesure de performance...) d'une structure et en optimise la rentabilité financière selon les choix stratégiques décidés par les instances dirigeantes et les réglementations (commerciales, fiscales et financières). Peut réaliser des études prospectives de résultats de la structure. Peut coordonner une équipe.
	400	Chef comptable Supervise l'ensemble des opérations de comptabilité générale jusqu'au bilan (paie, déclarations sociales et fiscales, tableaux de bord de gestion...) selon les règles comptables. Garantit la fiabilité des comptes de l'entreprise en conformité avec les législations comptables, sociales et fiscales. Etablit des tableaux de bord d'ordre comptable.

## 6. Pédagogie

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	260	Tuteur(trice) N1 Accompagne les élèves dans leur parcours, leur apporte un soutien méthodologique et les oriente vers les services et les personnes aptes à répondre à leurs questions d'ordre pédagogique et/ou administratif.
Techniciens	270	Chargé(e) de mission pédagogique N1 Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation.
		Assistant(e) pédagogique Sous la responsabilité du directeur pédagogique, il (elle) aide à la gestion des ressources pédagogiques matérielles.
	280	Professeur(e) correcteur(trice) Son activité consiste, majoritairement dans l'établissement, à corriger des devoirs et, au cours de cette activité, à correspondre avec les élèves sous quelque forme que ce soit, afin de leur apporter des informations complémentaires.
	300	Animateur(trice) de stage/de regroupement Encadre les élèves lors des sessions ou stages prévus par le programme d'étude. Aide les élèves à préciser leurs connaissances dans une ou plusieurs matières des programmes conçus par des professeurs spécialisés, en faisant le point sur leur scolarité et en vérifiant l'évolution de leurs acquisitions.
		Collaborateur(trice) pédagogique En plus d'activités de contrôle de connaissances, il (elle) effectue la relecture des cours sur le plan de la forme, de la présentation et de la lisibilité. Il (elle) vérifie l'adaptation des contrôles de connaissances et de documents de soutien et de stimulation, sous la responsabilité d'un cadre du service pédagogique
		Chargé(e) de mission pédagogique N2 Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation. Peut dispenser des actions de formation, concevoir et commercialiser un dispositif pédagogique. Chargé(e) du suivi éditorial Assure le suivi des projets d'édition en lien avec les différents intervenants (auteurs, graphistes, imprimeurs...). Conçoit la mise en page et coordonne la réalisation et la fabrication des ouvrages. Gère l'iconographie d'un point de vue technique et juridique.

Cadres	320	Chargé(e) de mission pédagogique N3 Pilote le dispositif de formation, développe les moyens pédagogiques, procède à l'organisation et à l'accompagnement de la qualification des personnes en formation. Peut dispenser des actions de formation, concevoir et commercialiser un dispositif pédagogique. Coordonne et anime une équipe.
		Professeur(e) expert Délivre, dans plusieurs domaines de formation, des conseils pédagogiques afin d'assurer le suivi pédagogique des personnes en formation et répond à leur demande dans le cadre de permanences pédagogiques. Dans le cadre des regroupements d'élèves ou de stages, il (elle) transmettra son savoir ou son savoir-faire. Il dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une expertise reconnue.
		Responsable pédagogique et concepteur(trice) de programmes d'enseignement Outre les activités de collaborateur pédagogique, l'essentiel de sa tâche consiste à mettre au point des programmes d'enseignement ainsi que l'ensemble des périphériques pédagogiques (contrôle des connaissances, stages, travaux pratiques, matériels d'application, etc.).
	400	Directeur(trice) pédagogique adjoint(e) Il assiste et/ou remplace le directeur pédagogique, en particulier en ce qui concerne la connaissance du contenu et du fonctionnement de l'enseignement, la gestion et l'organisation, la coordination de l'équipe pédagogique. Il peut être professeur expert.
	450	Directeur(trice) de la pédagogie/concepteur(trice) de programmes Il (elle) est chargé de définir la politique de l'établissement tant en termes de gamme, de contenu qu'en termes de méthode. Il (elle) entretient des relations avec les services extérieurs concernés par la pédagogie.

#### 7. Commercial

Statut	Coefficient	Fonction
Employés	240	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) Prospecte, conseille les candidats dans leur recherche de formation et d'orientation, puis vend les services adaptés selon les objectifs commerciaux de l'entreprise.
	260	Téléconseiller(ère)/Conseiller(ère) référent(e) Après acquisition d'une expérience au poste de téléconseiller(ère)/conseiller(ère), organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Il est explicitement nommé référent en termes de transfert de compétence et d'expérience.
Techniciens	270	Animateur(trice) force de vente N1 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une équipe de deux conseillers/téléconseillers.
	280	Animateur(trice) force de vente N2 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une équipe de plus de deux conseillers/téléconseillers.
	300	Chef des ventes N1 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers.
Cadres	320	Chef des ventes N2 Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une ou plusieurs équipes de conseillers/téléconseillers. Il est responsable de l'atteinte des objectifs de son ou de ses équipe(s). Il participe au recrutement et à la formation du personnel commercial. Il est en charge de la qualité de la relation client pendant le processus de vente.
	400	Chef des ventes senior ou directeur(trice) commercial(e) adjoint(e) Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Coordonne une ou plusieurs équipes de conseillers/télé-conseillers. Il est en charge du recrutement, en collaboration avec le service RH le cas échéant, et de la qualité de la relation client pendant le processus de vente. Met en œuvre la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique définis par la direction.  Directeur(trice) commercial(e) Participe à la définition de la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique. Dirige un service et coordonne une équipe dans l'optique de mettre en œuvre cette stratégie.

#### 8. Marketing, communication

Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Référenceur(euse)/Community manager Il (elle) a pour mission d'accroître la visibilité et l'audience des sites internet en optimisant la visibilité des sites et leur référencement dans les moteurs de recherche et les sites partenaires. Définit les axes stratégiques de référencement, les mots clés, les expressions, les outils de recherche et les annuaires. Assure une veille sur les sites et les forums spécialisés, procède à l'optimisation du site en fonction des mots et expressions choisis.
		Webmarketeur(trice) N1 Il (elle) met en œuvre la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise via internet. Il (elle) peut intervenir sur toutes les actions marketing en ligne : animation des différents sites de l'entreprise, mise à jour des contenus, des mots clés et des campagnes marketing, lancement des nouveaux produits web. Il (elle) assure aussi la veille des initiatives concurrentielles sur internet, le calcul du retour sur investissement des actions.
	300	Chargé(e) de communication Met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/supports de communication selon la stratégie de l'entreprise sur tous les supports, y compris TV, radio, papier, web, marketing direct, etc.

Cadres	350	Responsable de la communication Organise, met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/supports de communication sur tous supports selon la stratégie de l'entreprise. Peut participer à la définition de la politique de communication et élaborer le plan de communication. Peut diriger un service ou une équipe.
	400	Webmarketeur(trice) N2 Il (elle) participe à la création et met en œuvre la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise via internet. Il (elle) peut intervenir sur toutes les actions marketing en ligne : animation des différents sites de l'entreprise, mise à jour des contenus, des mots clés et des campagnes marketing, lancement des nouveaux produits web. Il (elle) assure aussi la veille des initiatives concurrentielles sur internet. Il (elle) est responsable du retour sur investissement des actions marketing.
	450	Directeur(trice) marketing (et communication) adjoint(e) Assiste et remplace le directeur marketing (et/ou communication). Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotions, communication, gammes de produits, supports techniques...) pour une partie des produits de l'entreprise ou sur une catégorie de supports en particulier (par exemple, internet). Directeur(trice) marketing (et communication) Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotions, communication, gammes de produits, supports techniques...) pour l'ensemble des produits et des supports de l'entreprise.

#### 9. Création

Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Maquettiste/graphiste/infographiste/illustrateur(trice) N1 Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia (livre, plaquette, page web, CD-ROM, film d'animation...). Peut se spécialiser dans le traitement d'un ou de plusieurs médias (textes, images, son, animation, vidéo, pages internet...) entrant dans la composition d'un support de communication.
	300	Maquettiste/Graphiste/Infographiste/Illustrateur(trice) N2 Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia (livre, plaquette, page web, CD-ROM, film d'animation...). Peut se spécialiser dans le traitement d'un ou de plusieurs médias (textes, images, sons, animation, vidéo, pages internet...) entrant dans la composition d'un support de communication. Il coordonne une équipe et/ou des sous-traitants.
Cadres	350	Responsable de studio Supervise et coordonne une équipe (éditeurs, maquettistes, graphistes, réalisateurs vidéo...) pour la réalisation de différents contenus multimédias, en suivant la politique pédagogique et commerciale. Organise la production en relation avec les intervenants internes et externes.

#### 10. Informatique, web, e-learning

Statut	Coefficient	Fonction
Techniciens	270	Développeur(euse) web Réalise l'ensemble des fonctionnalités d'un site internet. Technicien capable d'analyser les besoins, afin de concevoir un site.
		Intégrateur(trice) web Traduit et transpose les maquettes fournies par l'équipe graphique dans un langage informatique destiné au web. Intervient en amont du projet ; il (elle) supervise les aspects techniques de la réalisation. Formalise d'un point de vue graphique, ergonomique, fonctionnel et technique le site web. Compose la mise en page du site web en y intégrant les éléments des maquettes graphiques : textes, sons, images.
		Webmaster N1 Conçoit, développe, entretient et fait évoluer des sites ou des services en ligne. Il (elle) est en charge du site web, de son fonctionnement, de son administration et de sa mise à jour. Est en charge de la gestion des licences logicielles et des sous-traitants et hébergeurs.
	300	Gestionnaire des systèmes informatiques N1 Intervient sur les logiciels et les moyens informatiques en général, y compris sur les réseaux et les architectures cloud. Effectue tout ou partie de l'installation et de la mise en route de ces matériels et logiciels. Assure le dépannage, la gestion des licences logicielles, l'entretien préventif, la maintenance des matériels informatiques, recherche les causes des pannes et y remédie. Programmeur(euse), analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges. Technicien(ne) informatique Supervise, installe et assure la disponibilité des ressources physiques (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie...) et des ressources logiques (logiciels, stockage, etc.) nécessaires au fonctionnement des systèmes de production et d'exploitation informatiques et télécoms de l'entreprise. Surveille le fonctionnement des différents systèmes, réseaux... selon les normes et les méthodes d'exploitation et de sécurité.

Cadres	350	Gestionnaire des systèmes informatiques N2/ingénieur informatique Responsable de la disponibilité des ressources physiques (serveurs, disques, automates, cloud, téléphonie...) et des ressources logiques (logiciels, stockage, etc.) Effectue le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux...) selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut conseiller, former et assister les utilisateurs (sur site, par téléassistance, téléassistance...). Peut assembler ou intégrer un équipement (configurations standards ou spécifiques...). Peut coordonner une équipe.
		Chef de projet, analyste, développeur(euse) Conçoit, développe et met au point un projet d'application informatique, de la phase d'étude à son intégration, selon des besoins fonctionnels et un cahier des charges. Coordonne une équipe de réalisation interne ou externe.
		Webmaster N2 Conçoit, développe, entretient et fait évoluer un ensemble de sites ou des services en ligne. Il (elle) est en charge du site web, de son fonctionnement, de son administration et de sa mise à jour. Est en charge de la gestion des licences logicielles et des sous-traitants et hébergeurs. Il (elle) est en charge de l'équipe webmaster.
	400	Directeur(trice) des technologies Dirige une équipe de développeurs informatiques, réalise les choix d'architecture et des outils de développement, met au point des logiciels ou des fonctionnalités originales. Directeur(trice) des systèmes d'information Dirige une organisation, des services, des structures informatiques et télécoms et fixe les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications selon les besoins fonctionnels et la stratégie de l'entreprise. Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des prestations informatiques produites et des systèmes d'information et télécoms. Supervise et pilote des projets en systèmes d'information.

(1) L'annexe « Classification » et l'avenant n° 1 du 12 avril 2000 ont été modifiés par l'avenant n° 11 du 3 juillet 2006, par l'accord du 29 août 2001 et par l'avenant n° 20 du 13 décembre 2013.

### Egalité entre les femmes et les hommes

#### Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité et de rémunération.

#### Dépôt. - Extension. - Durée et entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2015 pour les membres de la CHANED.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

## Accord de branche du 16 mai 2000

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale nationale de l'enseignement privé à distance (CHANED).
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; FEP CFDT ; SNPEFP CGT.

### La réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Le présent accord a pour but de régler les rapports entre :

- d'une part, les personnes morales et les personnes physiques ayant qualité d'employeur dans les établissements d'enseignement privé à distance ouverts sous régime de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 et relevant notamment du code NAF 804 C ;

- d'autre part, les salariés de ces entreprises.

Cet accord entre dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, dite d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. Les partenaires sociaux souhaitent s'inscrire dans une démarche de réduction du temps de travail favorisant la création ou le maintien d'emplois dans la branche.

L'ensemble des discussions et des négociations a eu pour axes principaux la réduction du temps de travail selon des modalités qui permettent de créer des emplois sans pénaliser économiquement les entreprises de la branche et l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés de ces entreprises.

Conformément à la loi, la réduction du temps de travail devra être effective au 1er février 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés. Une négociation devra avoir lieu dans les entreprises de plus de 50 salariés au cours de l'année 2000. Les établissements de moins de 50 salariés pourront appliquer directement le présent accord. La réduction du temps de travail devra être effective au 1er janvier 2002 dans les entreprises de moins de 20 salariés. Les entreprises qui le souhaitent pourront anticiper sur cette échéance et éventuellement bénéficier des aides financières accordées par l'Etat et liées à la création ou à la sauvegarde d'emplois.

#### I. - Champ d'application

##### Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant à temps complet ou à temps partiel.

#### II. - Principe et périmètre de la réduction du temps de travail

##### Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

La durée du travail est ramenée à 35 heures hebdomadaires à compter du 1er janvier 2000 pour les établissements de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour ceux de moins de 20 salariés (1). Les responsables des établissements pourront anticiper sur ces dates afin de bénéficier éventuellement des aides financières accordées par l'Etat. Une négociation d'entreprise devra avoir lieu dans les entreprises de plus de 50 salariés (2).

Au-dessous de 50 salariés, en l'absence de représentants du personnel (délégué du personnel désigné/délégué syndical dans le cadre de l'article L. 412-11 du code du travail ou salarié mandaté dans le cadre de la loi Aubry), l'accord de branche peut s'appliquer directement. L'accord de branche peut également



s'appliquer directement en cas d'échec dûment constaté de la négociation, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Sont concernés par cette nouvelle durée du travail tous les salariés, qu'ils soient employés sous forme de contrats à durée indéterminée ou déterminée, qu'ils soient cadres ou non cadres, ou qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article 1er de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail duquel il résulte que la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine à compter du 1er janvier 2002 dans les entreprises dont l'effectif est au plus égal à 20 salariés (arrêté du 18 décembre 2000, art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée duquel il résulte qu'un accord d'entreprise doit être conclu pour ouvrir droit à l'allègement de cotisations sociales dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés (arrêté du 18 décembre 2000, art. 1er).

### III. - Les modalités de la réduction du temps de travail

#### Réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 11-9-2006 BOCC 2006-45 étendu par arrêté du 18-7-2007 JORF 26-7-2007.

Pour parvenir effectivement à la réduction du temps de travail, sans que celle-ci se révèle pénalisante économiquement et socialement, les partenaires sociaux admettent la possibilité de recourir, si besoin, à l'annualisation du temps de travail, cela conformément aux dispositions des articles L. 212-8 à L. 212-8-5 du code du travail. Ces dispositifs permettent de prendre en compte le fonctionnement de certaines entreprises sujettes à des variations d'activités liées aux périodes scolaires ou universitaires. L'annualisation est une des possibilités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail. Les employeurs pourront maintenir des horaires fixes hebdomadaires pour les salariés en fonction des nécessités du service.

L'annualisation doit être prévue dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant. Si un planning indicatif annuel n'est pas prévu, le salarié est en droit de refuser l'annualisation.

#### A. - Organisation du travail modulé

##### A.1. - Caractéristiques

Dans le contexte de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à une organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

##### A.2. - Salariés concernés

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour les salariés à temps plein dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Toutefois les entreprises ayant recours, dans le dernier cas, au régime de modulation du temps de travail sur l'année veilleront à limiter le recours à ces salariés sous contrat de travail temporaire dans les services concernés.

##### A.3. - Formalités de mise en oeuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue à l'article L. 212-8 du code du travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel décompter le temps de travail sur l'année selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Et en l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Dans tous les cas, l'accord d'entreprise, s'il existe, devra impérativement préciser les catégories de salariés concernés par le dispositif.

A défaut d'accord d'entreprise, l'accord de branche est d'application directe.

##### A.4. - Période de modulation de horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, en principe allant du 1er juin au 30 mai de l'année suivante, sauf accord collectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement sans majoration dans les limites prévues à l'article A.7 suivant.

*Lorsque le nombre de jours de congés payés légaux au cours de la période annuelle de modulation du temps de travail est inférieur ou supérieur à 25 jours ouvrés (ou 30 jours ouvrables), le volume annuel d'heures à travailler sur la dite période est augmenté ou diminué d'autant, sans avoir de conséquence sur les seuils de déclenchement des différentes réglementations de durée du travail (1).*

##### A.5. - Programmation indicative des variations d'horaire et bilan d'application

Les variations d'horaire seront programmées selon des plannings collectifs applicables à l'ensemble des salariés des services ou unités concernés. Egalement, ces variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces plannings collectifs ou calendriers individuels selon la situation devront indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année, en précisant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera susceptible de dépasser 35 heures par semaine, et celles au cours desquelles il sera susceptible de ne pas les atteindre.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle, établi conformément à l'article D. 212-21 du code du travail, devra être tenu par l'employeur afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de modulation de cette durée effective du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modifications, sont soumises, pour avis, avant leur mise en oeuvre, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un planning collectif.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

##### A.6. - Délai de prévenance

En cours de période, les salariés des unités ou services concernés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 14 jours.

Toutefois, en raison de son activité caractérisée par des variations du plan de charge, l'entreprise peut, à titre exceptionnel, pour pouvoir poursuivre cette activité dans les conditions habituelles, se voir imposer des contraintes d'ordre technique (panne d'ordinateur, manque d'énergie, etc.), économique (perte d'un client, commande urgente, etc.) ou social (opportunité de modifier le calendrier de la programmation indicative des horaires pour dégager des journées ou demi-journées de repos, etc.). Dans une telle situation, le délai de prévenance pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ; le cas échéant, l'employeur devra avoir, lors de l'établissement du calendrier de la programmation indicative des horaires, préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Dans cette situation exceptionnelle, les salariés devront bénéficier, à titre de contrepartie au non-respect du délai de prévenance, d'une indemnité d'inconfort ou d'un repos compensateur, proportionnel à la contrainte imposée, et qui sera au moins égal, pour chaque période de 12 mois sur laquelle est apprécié l'horaire dans le cadre du paragraphe A.4 du présent accord, à la valeur d'une heure de travail effectif au taux horaire de la rémunération de base de l'intéressé. La valeur de cette indemnité ou de ce repos s'impute sur les avantages ayant le même objet accordés dans l'entreprise.

Un refus du changement d'horaire, dûment motivé, de la part d'un salarié ne pourra être sanctionné.

#### A.7. - Limites minimales et maximales et répartition des horaires

Dans le cadre de la modulation, il est rappelé que la durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut être ni inférieure à 28 heures ni excéder 42 heures sur une semaine, sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant d'autres durées.

Dans le cadre des variations d'horaire suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit jusqu'à 3 jours ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 jours et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

#### A.8. - Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de modulation du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire annuel plafonné défini à l'article A.9 suivant, ou d'un horaire inférieur déterminé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Décompte en cas d'absences : en cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de modulation, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence (notamment en cas de maladie), à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération.

Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'indemnisation relative à la maladie ou à un accident du travail, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de modulation de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de modulation de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

#### A.9. - Heures excédentaires sur la période de modulation

Dans le cas où l'horaire annuel de la période de 12 mois, *pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés* (2), dépasse un plafond de 1 587 heures de travail effectif (plafond porté à 1 594 heures pour tenir compte de la journée de solidarité), les heures effectuées au-delà de celui-ci, de même que celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire des variations d'horaire, ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail, et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit.

Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article A.7 du présent accord.

#### A.10. - Chômage partiel sur la période de modulation

Il est rappelé que la modulation constitue un moyen de limiter le recours au chômage partiel et que celui-ci reste toujours soumis, conformément à l'article R. 351-54 du code du travail, à l'accord préalable de la DDTEFP.

Lorsque, en cours de période de modulation, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, interrompre la modulation annuelle du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de modulation.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

#### B. - Rémunérations

Les salariés (à temps complet ou à temps partiel) qui bénéficient de la réduction du temps de travail conserveront leur niveau de rémunération, la base mensuelle de 169 heures étant remplacée par une base de 151,6 heures. En cas d'annualisation, le lissage des salaires sera appliqué.

En contrepartie du maintien des salaires, les parties conviennent d'une modération salariale pendant 3 ans.

Un document annexé à la fiche de paie du mois de mai (ou la dernière fiche de paie lors du départ du salarié) indiquera le nombre d'heures effectives fournies par le salarié tout au long de la période de modulation.

Un salarié en période de modulation (haute ou basse) dont le contrat de travail est rompu pendant cette période a droit à rémunération de son temps réel de travail, y compris les heures supplémentaires si tel est le cas. Une régularisation en plus ou en moins aura lieu à l'occasion du solde de tous comptes.

En cas de licenciement économique, le salarié n'est pas débiteur du temps non fait.

#### C. - Heures supplémentaires

Dans le cadre d'un travail non modulé, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 36<sup>e</sup> heure. Elles peuvent être imposées dans la limite de 40 heures par semaine, afin de répondre aux nécessités de saisonnalité de l'activité des établissements.

Dans le cadre d'un travail modulé, les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de modulation (42 heures) sont décomptées par semaine et payées mensuellement en heures supplémentaires conformément aux dispositions légales.

Si, en fin de période de modulation, un dépassement des 1 587 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 complémentaire pour ces heures de dépassement, conformément aux dispositions légales.

Dans le but de favoriser la création d'emplois, la branche décide de limiter le nombre des heures supplémentaires annuelles à 110.

#### D. - Dispositions spécifiques aux salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le choix de réduire les horaires ou d'augmenter les salaires appartient à l'employeur.

Le temps partiel ne peut être annualisé que dans le cadre de contrats à durée indéterminée, sauf le cas de l'embauche en remplacement d'un salarié annualisé.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un planning annuel leur permettant d'avoir un autre employeur.

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut pas être interrompue par plus d'une coupure de 2 heures. Le temps de travail des salariés à temps partiel doit être compris dans une fourchette de 800 à 1 240 heures annuelles, cela afin de maintenir leur protection sociale. Cependant, le seuil de 800 heures ne s'applique pas si le salarié bénéficie déjà, par ailleurs, d'une protection sociale.

#### E. - Dispositions spécifiques aux cadres

Le présent accord prévoit le même dispositif pour l'ensemble du personnel.

Toutefois, pour les cadres et selon les besoins de l'entreprise, des modalités particulières de récupération peuvent être envisagées comme l'octroi d'une journée une fois tous les 15 jours ou l'ouverture d'un compte épargne-temps.

#### Forfait annuel en jours

Il est préalablement rappelé que le code du travail établit, dans la section 5 du chapitre II du titre Ier du livre II 'Dispositions particulières relatives aux cadres', une distinction entre les 'cadres dirigeants' (art. L. 212-15-1), les 'cadres soumis à l'horaire collectif' (art. L. 212-15-2) et les 'cadres non soumis à l'horaire collectif' (art. L. 212-15-3), cette dernière catégorie étant la seule visée ici par le forfait jours.

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du code du travail, et sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement retenant d'autres conditions, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les salariés cadres qui remplissent les 2 conditions suivantes :

- la fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification conventionnelle ;
- le salarié doit disposer, soit en application d'une disposition spécifique de son contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de sa fonction, d'une autonomie réelle dans l'organisation de son emploi du temps.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

*Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini (3).*

Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 215 jours (porté à 216 jours pour tenir compte de la journée de solidarité) pour une année complète de travail. La période annuelle *de modulation* (4) peut être soit l'année civile, soit toute période de 12 mois consécutifs.

De plus, chaque journée de travail ne pourra dépasser 12 heures (sauf la journée de solidarité, limitée à 7 heures).

*Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre (5).*

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel devront être consultés sur cette répartition.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Il est rappelé que le salarié doit bénéficier :

- d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur ;
- ainsi que d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, les salariés ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficient, chaque année, d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail des intéressés et l'amplitude de leurs journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps, du travail des intéressés.

A cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé à l'alinéa 7 ci-dessus.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps éventuellement applicable. Au cas où le nombre de jours de travail effectif dépasse le plafond annuel de jours travaillés, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés au compte-épargne temps, le salarié bénéficie au cours des 3 premiers mois de la période annuelle *de modulation* (6) suivante d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 25 %. Cette majoration s'applique du coefficient 320 jusqu'au coefficient 450 inclus.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur, sur la base de 5 jours de travail par semaine, d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 21,67, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 43,34.

Les absences pour cause de maladie sont indemnisées conformément à l'article 13 de la convention collective nationale.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, en peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base sur laquelle ce salaire avait été fixé.

Exceptionnellement, à la demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, un compte épargne-temps pourra être mis en place pour les non-cadres.

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par cet accord, les parties conviennent de se référer aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Cet accord est applicable dès la signature pour les adhérents de la CHANED et au premier jour qui suit l'extension pour la branche.

Fait à Paris, le 16 mai 2000.

(1) Alinéa exclu comme étant contraire à l'article L. 212-8 du code du travail, tel que modifié par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, et fixant le plafond annuel de la modulation à 1 607 heures d'une manière uniforme et ce sans tenir compte des reliquats des congés payés, à l'instar de la situation antérieure à ladite loi. Aux termes de cet article, un accord collectif peut prévoir une réduction collective applicable à l'ensemble des salariés concernés mais il ne peut pas permettre une réduction individuelle de ce plafond applicable de manière différente à chaque salarié en tenant compte des jours de congés payés restant dus ou déjà pris (arrêté du 18 juillet 2007).

(2) Termes exclus comme étant contraires, pour la même raison que celle exposée ci-dessus, à l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2007).

(3) Alinéa exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail, aux termes desquelles c'est à la convention ou à l'accord collectif prévoyant la conclusion de forfaits en jours qu'il revient de fixer le nombre de jours travaillés, et non au contrat de travail (arrêté du 18 juillet 2007).

(4) Termes exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail. Aux termes de cet article, la modulation est un dispositif qui consiste à faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas 1 607 heures. La modulation est donc incompatible avec une convention de forfait en jours (arrêté du 18 juillet 2007).

(5) Alinéa exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail. En effet, cet alinéa qui n'entre pas dans un des cas de dérogation au plafond légal de 218 jours prévus par l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail ne peut autoriser un dépassement de ce plafond qui tiendrait compte du nombre de jours de congés annuels non pris (arrêté du 18 juillet 2007).

(6) Termes exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail. La modulation est un dispositif qui consiste à faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas 1 607 heures. Elle est donc incompatible avec une convention de forfait en jours (arrêté du 18 juillet 2007).

## Avenant n° 3 du 29 août 2001 relatif aux correcteurs de devoirs

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	SNEPL CFTC ; SNPEFP CGT ; FEP CFDT.

### Correcteurs de devoirs

En vigueur étendu

Les correcteurs de devoirs bénéficient de la présente convention :

- lorsque les corrections de devoirs sont effectuées au siège social ou dans les locaux de l'établissement, les correcteurs sont classés en catégorie B, aux coefficients 270, 280 ou 300 ;
- lorsque les corrections sont assurées à titre accessoire par les collaborateurs visés en ' C ' , soit pendant, soit en dehors des heures normales de travail ;
- lorsque les corrections sont effectuées à leur domicile : l'intégration des professeurs-correcteurs qui travaillent à leur domicile dans la classification de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance nécessite la prise en compte des spécificités liées à leur activité.

En effet, cette activité requiert la mise en place de conditions matérielles au domicile des professeurs-correcteurs :

- une surface suffisante pour entreposer et classer tous les documents indispensables à leur activité (devoirs à corriger, corrigés types, cours, ouvrages pédagogiques, etc.), qui doit être chauffée et éclairée ;
- éventuellement, une ligne téléphonique spécialisée ou des moyens de communication de type Internet ;
- éventuellement, un équipement micro-informatique ;
- toutes les fournitures et tous les éléments accessoires (papier, stylos, encre, toner, etc.)

Il s'agit bien, selon les termes du code du travail, de ' frais d'atelier ', dont le coût et l'importance ne sauraient être niés eu égard aux caractéristiques de cette activité.

On peut estimer que ces ' frais d'atelier ' (surface, acquisition, amortissement) peuvent représenter jusqu'à 20 % de la rémunération des professeurs-correcteurs.

Cependant, il est très difficile d'établir une nomenclature exhaustive des tarifs de correction compte tenu de l'extrême diversité des paramètres à prendre en compte :

- classe ou niveau de l'apprenant ;
- matière ou discipline ;
- type de devoirs (QCM, devoir rédigé, etc.) ;
- niveau et/ou expérience du professeur-correcteur ;
- particularités de la méthode pédagogique de chaque établissement d'enseignement à distance, etc.

On peut toutefois proposer des points de repère. A noter que les corrigés types sont le plus souvent réalisés par l'établissement lui-même et que, les devoirs étant identiques, la correction est facilitée et rendue plus rapide.

Devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 4,5 à 6,5 F bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 9 à 13 F bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 13,5 à 19,5 F bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces tarifs sont donnés à titre indicatif et devront être négociés à chaque fois par le professeur-correcteur et l'établissement considéré.

Il s'agit de minima bruts, comprenant les congés payés et les ' frais d'atelier ', ces derniers à hauteur de 20 %.

Cet avenant annule et remplace le dernier paragraphe de l'avenant n° 1 relatif aux correcteurs de copies. Il entrera en application à la date de l'arrêté ministériel d'extension.

## Avenant n° 1 du 11 septembre 2006 à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC.

### Avenant à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale s'est réunie, notamment le 11 septembre 2006, afin d'examiner les modalités d'aménagement de l'accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail, concernant la modulation.

Les partenaires sociaux, présents à cette réunion, ont pris les décisions suivantes :

Préambule

L'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail conclu le 16 mai 2000 dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 18 décembre 2000, publié au JORF du 23 décembre 2000. Cet arrêté d'extension prévoyait que certaines dispositions de l'accord de branche, en particulier le paragraphe A ' Organisation du travail modulé ' et l'alinéa 3 du paragraphe E ' Dispositions spécifiques aux cadres ' de la partie III ' Les modalités de la réduction du temps de travail ', étaient étendues sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant certaines conditions et modalités soit adopté.

Le présent avenant vise à répondre à cette demande de précisions, en ce qui concerne le travail modulé, en modifiant le paragraphe A ' Organisation du travail modulé ' de l'accord de branche du 16 mai 2000.

En conséquence, le paragraphe A du III de l'accord de branche du 16 mai 2000 est remplacé par le suivant :

(voir ce texte)

Il est précisé que le présent avenant a un caractère normatif.

Les autres dispositions de l'accord de branche du 16 mai 2000 ne sont pas modifiées.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 11 septembre 2006.

## Avenant n° 2 du 11 septembre 2006 à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail (dispositions spécifiques aux cadres)

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC.

### Avenant à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail (dispositions spécifiques aux cadres)

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale s'est réunie, notamment le 11 septembre 2006, afin d'examiner les modalités d'aménagement de l'accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail, concernant les cadres non affectés à un service.

Les partenaires sociaux, présents à cette réunion, ont pris les décisions suivantes :

Préambule

L'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail conclu le 16 mai 2000 dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 18 décembre 2000, publié au JORF du 23 décembre 2000. Cet arrêté d'extension prévoyait que certaines dispositions de l'accord de branche, en particulier le paragraphe A ' Organisation du travail modulé ' et l'alinéa 3 du paragraphe E ' Dispositions spécifiques aux cadres ' de la partie III ' Les modalités de la réduction du temps de travail ', étaient étendues sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précisant certaines conditions et modalités soit adopté.

Le présent avenant vise à répondre à cette demande de précisions, en ce qui concerne les dispositions relatives aux cadres non affectés à un service, en modifiant l'alinéa 3 du paragraphe E de la partie III de l'accord de branche.

En conséquence :

L'alinéa 3 du paragraphe E du III de l'accord de branche du 16 mai 2000 : ' Les cadres non affectés à un service, c'est-à-dire les cadres qui ont une autonomie certaine dans leur activité, pourront travailler dans la limite d'un forfait annuel de 215 jours et de 12 heures par jour ' est remplacé par le texte suivant :

(voir ce texte)

Il est précisé que le présent avenant a un caractère normatif.

Les autres dispositions de l'accord de branche du 16 mai 2000 ne sont pas modifiées.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension, mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

Fait à Paris, le 11 septembre 2006.

## Accès à la formation professionnelle Accord du 4 décembre 2006

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC.

### Préambule

En vigueur étendu

Conscientes des enjeux de la professionnalisation et de la formation professionnelle auxquelles l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont donné une nouvelle impulsion, les parties signataires du présent accord réaffirment que la formation professionnelle constitue un atout et un investissement tant pour les personnels que pour les établissements d'enseignement privé à distance. 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 et aux nouvelles technologies tout en tenant compte des évolutions démographiques prévisibles et de leur impact sur la composition de la population active ;
- favoriser la réalisation des projets professionnels et l'éventuelle mobilité des salariés.

Elle doit être encouragée pour l'ensemble des salariés, y compris 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 homme/femme.

Les partenaires sociaux sont convenus de traiter en priorité les modalités d'accès au contrat de professionnalisation.

Les autres dispositifs de la formation professionnelle (plan de formation, droit individuel à la formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seront traités progressivement à partir de 2007.

### Champ d'application.

Article 1er

En vigueur étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les établissements privés d'enseignement à distance ouverts sous le régime des articles L. 444-1 et suivants du code de l'éducation (reprenant les dispositions de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971) situés sur le territoire métropolitain.

Le présent accord s'applique aux organismes privés qui pratiquent l'enseignement à distance, de toute nature et de tout niveau, et notamment dans le cadre des activités reprises sous les numéros 804 C et 804 D de la nomenclature NAF.

### Dispositions générales.

#### Accès à la formation professionnelle

## Article 2

En vigueur étendu

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 qualification professionnelle, et de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue, régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, est assuré :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 du code du travail, dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) défini à l'article L. 931-1 du code du travail ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) défini à l'article L. 933-1 du code du travail ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- et, pour certains publics :
- à l'embauche, dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- en cours de carrière, dans le cadre de la période de professionnalisation.

Les types d'actions de formation entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont notamment :

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion ;
- les actions de prévention ;
- les actions de conversion.

Les signataires du présent accord se sont attachés à définir les priorités et les moyens de la formation professionnelle dans la branche de l'enseignement à distance afin que les salariés et les entreprises puissent trouver des réponses à leurs besoins en matières de formation professionnelle et disposer d'éléments leur permettant de bâtir des parcours professionnalisant, notamment grâce aux contrats de professionnalisation et à l'articulation de tous les dispositifs entre eux, tout en permettant à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

La commission paritaire nationale instituée par la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance, dont les attributions définies à l'article 4.1.2 de ladite convention collective nationale consistent notamment à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, s'est réunie le 29 mai 2006 pour constituer la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, visée à l'article 3 du présent accord, et définir les axes prioritaires en matière de formation.

### **Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.**

#### **Accès à la formation professionnelle**

## Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires, réunies le 29 mai 2006 dans le cadre de la commission paritaire nationale (CPN), décident de la constitution d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004.

Elles décident de confier à la CPNEFP les pleines et entières missions qui lui sont attribuées par les accords et textes légaux en vigueur.

#### 3.1. Composition. - Fonctionnement

Elle est composée de :

- 1 représentant de chacune des organisations syndicales et signataires ;
- pour les employeurs, un nombre de représentants qui ne peut dépasser au total le nombre des représentants des organisations ci-dessus.

La présidence et le secrétaire de la CPNEFP sont assuré alternativement par l'un ou l'autre collègue. Le secrétariat technique est assuré par le collègue employeurs.

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 décisions de la CPNEFP seront prises à la majorité des membres présents ou représentés.

#### 3.2. Attributions

La CPNEFP a pour missions :

- en matière d'emploi, de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- en matière de formation professionnelle :
- 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 ;
- de définir les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du contrat de professionnalisation et de la période de professionnalisation ;
- de définir et réviser les listes des publics bénéficiaires et les listes des natures et types d'actions de formations prioritaires ;
- le cas échéant, de créer, valider et délivrer les certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP).

Elle aura à connaître des licenciements collectifs économiques et à faire toutes propositions en matière de reclassement et de formation, notamment dans les

**Contrats de professionnalisation.**  
**Accès à la formation professionnelle**

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Définition

Le contrat de professionnalisation associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

4.2. Bénéficiaires et objet

4.2.1. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de moins de 26 ans de tout niveau qui souhaitent compléter leur formation initiale, et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une action de professionnalisation est indispensable pour leur accès à l'emploi. Il est soumis aux dispositions des articles L. 981-1 et suivants du code du travail.

4.2.2. Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de compléter une formation initiale et /ou (1) d'acquérir une qualification afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est précisé que, parmi les premières priorités retenues par la CPNEFP en matière d'actions de formation professionnelle pour la branche de l'enseignement privé à distance, figurent les formations permettant au bénéficiaire d'accéder à un niveau de qualification supérieur et, notamment les formations concourant à améliorer les procédures de gestion et/ou à optimiser l'exploitation des entreprises.

4.3. Durée du contrat

Ce contrat peut être à durée déterminée pour une période comprise entre 6 et 12 mois, ou à durée indéterminée. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être renouvelé 1 fois, dans les situations suivantes : échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ; maternité, maladie ou accident du travail ; défaillance de l'organisme de formation.

4.4. Durée des actions de professionnalisation

L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre 6 et 12 mois. Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise. Ces actions ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois pour les publics et les actions suivantes :

- les demandeurs d'emploi jeunes et adultes sortis de système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à un emploi ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle ;
- l'action de professionnalisation menant à une qualification professionnelle pouvant être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles,

les parties signataires conviennent que la durée du contrat ou l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois ; quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions de formation peuvent être d'une durée supérieure à 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat dans la limite de 1 500 heures.

4.5. La fonction tutorale

L'employeur peut désigner un tuteur pour guider et accueillir les personnes en contrat de professionnalisation dans la limite de 3 bénéficiaires par tuteur. La personne désignée devra justifier d'une expérience professionnelle au sein de l'entreprise d'au moins 2 ans, en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée. Aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir refusé d'être tuteur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont imputables sur le budget consacré aux priorités de branche dans la limite d'un plafond défini par l'OPCA-EFP (OPCA du secteur ' Enseignement et formation privés ') et par bénéficiaire (2).

Pour le bon exercice de sa mission, le tuteur peut bénéficier d'une formation, dans la limite de 40 heures, prise en charge par l'OPCA-EFP, au taux fixé par décret. Cette formation peut être demandée soit par le tuteur, soit par l'entreprise.

4.6. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant l'action de professionnalisation la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est précisé que le présent accord a un caractère normatif.

Les autres dispositifs de la formation professionnelle seront examinés ultérieurement.

Cet accord fera l'objet d'une demande d'extension mais il est applicable aux adhérents de la CHANED dès sa signature.

Fait à Paris, le 4 décembre 2006.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraire aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 981-1 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article D. 981-10 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2007, art. 1er).

**Avenant du 4 décembre 2006 portant modification de l'article 4 (commissions instituées par la convention)**

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC.

**Préambule**

**Modification de l'article 4 (commissions instituées par la convention)**

En vigueur étendu

Compte tenu des enjeux de la professionnalisation et de la formation professionnelle, les parties signataires, réunies dans le cadre de la commission paritaire nationale, ont décidé, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004 :

- la constitution d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- de confier à cette nouvelle commission les pleines et entières missions qui lui sont attribuées par les accords et textes légaux en vigueur.

La création de cette commission implique une modification de l'article 4 de la convention collective nationale, objet du présent avenant dont le champ d'application est celui de la convention collective.

En conséquence, le texte de l'article 4 de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance est remplacé par le suivant.

(voir cet article)

Les autres dispositions de la convention collective nationale ne sont pas modifiées.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension et entrera en application à la date de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 4 décembre 2006.

## Avenant n° 1 du 2 juillet 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La CHANED,
Organisations de salariés	La FEP-CFDT ; Le SNEPL-CFTC,

### Préambule

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle s'est réunie, notamment le 12 janvier 2007, afin de poursuivre ses travaux relatifs à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé à distance.

Les partenaires sociaux, présents à cette réunion, ont pris les décisions suivantes.

### Préambule

L'accord de branche relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé à distance, signé le 4 décembre 2006, qui traitait en priorité les modalités d'accès au contrat de professionnalisation, prévoyait, notamment dans son préambule, que les autres dispositifs de la formation professionnelle (plan de formation, droit individuel à la formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seraient examinés progressivement à partir de 2007.

Dans ce cadre, le présent avenant traite des dispositifs suivants : plan de formation et droit individuel à la formation.

### Plan de formation

#### Article 1er

En vigueur étendu

#### 1. 1. Définition

*Le plan de formation est constitué par l'ensemble des formations, décidées par l'employeur ou proposées par un ou plusieurs salariés, dans l'intérêt de l'entreprise. (1)*

Le plan de formation distingue 3 catégories d'actions de formation :

- 1. Les actions d'adaptation au poste de travail : ce sont toutes les actions de formation indispensables au salarié pour remplir les missions et les tâches liées à son poste de travail. Les actions de formation de type 1 s'effectuent obligatoirement sur le temps de travail ;
- 2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi : ce sont toutes les actions qui permettent au salarié d'évoluer vers d'autres postes relevant de son champ de compétences ou d'apporter la formation nécessaire au maintien dans son emploi ;
- 3. Les actions de formation liées au développement des compétences : ce sont toutes les actions qui doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'une qualification supérieure.

Les actions de formation de type 2 et (2) 3 peuvent s'effectuer pendant le temps de travail ou hors temps de travail.

#### 1. 2. Bénéficiaires

Le choix des salariés appelés à suivre les actions figurant dans le plan de formation appartient à l'employeur, dans le respect des dispositions légales et après consultation des instances représentatives du personnel. Tous les salariés sont susceptibles d'être concernés. Les personnes pressenties peuvent toutefois faire état d'un motif de refus légitime.

#### 1. 3. Conditions de mise en oeuvre

Les actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise pourront se faire pendant ou hors temps de travail, suivant leur classement dans l'une des 3 catégories d'actions de formation citées en 1. 1 et conformément aux dispositions légales en vigueur. Elles peuvent être réalisées en interne ou en externe.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1° de l'article L. 930-1 du code du travail, aux termes desquelles les actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation le sont à l'initiative de l'employeur.  
(Arrêté du 21 février 2008, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 932-1-II du code du travail, aux termes desquelles les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail.  
(Arrêté du 21 février 2008, art. 1er)

### Droit individuel à la formation

#### Article 2

En vigueur étendu

#### 2. 1. Définition

Le droit individuel à la formation consiste pour les salariés bénéficiaires à disposer d'un crédit d'heures annuel pour suivre à leur initiative une action de formation avec l'accord de l'employeur.

#### 2. 2. Bénéficiaires

Sont concernés par le droit individuel à la formation, les salariés sous contrats à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté, et les salariés ayant travaillé sous CDD pendant au moins 4 mois consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Le droit individuel à la formation ne s'applique pas aux contrats de formation en alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation).

#### 2. 3. Ouverture du droit

Les droits s'acquiescent à concurrence de 20 heures par an, pour les salariés à temps complet, et pro rata temporis de la durée contractuelle du travail pour l'ensemble des salariés à temps partiel.

Cette mesure est applicable à compter du 7 mai 2004. *Le calcul du droit doit comptabiliser les périodes de suspension du contrat de travail qui sont prises en compte dans le calcul des congés payés y compris le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale. (1)*

Les droits acquis annuellement peuvent se cumuler sur une durée de 6 ans, exceptés pour les salariés à temps partiel où la durée n'est pas limitée. A défaut de son utilisation pour tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Chaque action de formation réalisée dans le cadre du droit individuel à la formation s'impute sur le contingent d'heures de formation disponible et régénère des droits toujours dans la limite des 120 heures.

#### 2. 4. Actions de formation prioritaires

Le droit individuel à la formation pourra être utilisé pour des actions de formation définies par la CPNEFP et notamment les actions de formation, considérées



comme prioritaires, dans les domaines suivants :

- adaptation aux nouvelles technologies ;
- conduite de projets ;
- organisation, gestion et management d'équipes.

## 2. 5. Information individuelle et collective

*L'ensemble des salariés bénéficiaires est informé annuellement de ses droits acquis, dans les conditions définies par chaque entreprise. (2)*

En cas de licenciement et dans les conditions indiquées à l'article 2. 9 ci-après, les droits acquis seront communiqués par écrit dans la lettre de notification de licenciement.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Dans le cadre de l'information du comité d'entreprise, s'il existe, sur la formation professionnelle, il sera présenté un bilan des actions réalisées au titre du DIF, ainsi que les demandes en la matière pour l'année à venir.

## 2. 6. Conditions de mise en oeuvre

Les demandes de formation au titre du DIF devront être portées par écrit à la connaissance de l'employeur selon les modalités définies au sein de l'entreprise concernée. En tout état de cause, ces demandes devront préciser le contenu précis de la formation envisagée (notamment le coût, la durée, l'organisme de formation...).

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour faire connaître sa décision.

La non-réponse dans ce délai vaut acceptation.

Le refus éventuel pourra porter notamment sur :

- le non-respect de la procédure par le salarié ;
- le dépassement du délai de prévenance instauré au sein de chaque entreprise ;
- la non-disponibilité des fonds ;
- le coût global de la formation (coût pédagogique, frais de transport et hébergement) ;
- le contenu de la formation ;
- l'intérêt professionnel ;
- la durée de la formation ou sa date de mise en oeuvre ;
- la désorganisation du service.

En cas de refus pendant 2 années consécutives, le salarié a la possibilité de présenter sa demande auprès de l'organisme gestionnaire du congé individuel à la formation. L'organisme assurera la prise en charge financière si l'action de formation sollicitée correspond à ses propres priorités et critères. Dans ce cas, l'employeur doit respecter les conditions définies à l'article L. 933-5 du code du travail.

Une même demande ne pourra être réitérée qu'après un délai de franchise de 6 mois.

Le financement des frais pédagogiques et des éventuels coûts de déplacement et d'hébergement est assuré :

- par l'OPCA-EFP, selon ses modalités, sur le budget consacré aux priorités de branche, dans la limite des fonds disponibles pour le DIF prioritaire et sur le budget du plan de formation pour le DIF non prioritaire ;
- ou à défaut par l'entreprise.

Les actions de formation prioritaires pourront également être financées sur le budget relatif à la professionnalisation selon les modalités de prise en charge adoptées par le conseil d'administration de l'OPCA-EFP.

## 2. 7. Temps de travail

Les actions de formation liées au DIF se déroulent en dehors du temps de travail. Un accord d'entreprise, ou un accord négocié de gré à gré, peut prévoir que le DIF se déroulera partiellement sur le temps de travail.

## 2. 8. Allocation de formation

Dans le cadre du DIF hors temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette versée au cours des 12 derniers mois rapportée au total des heures rémunérées sur cette même période, après réception des feuilles d'émargement.

Cette allocation n'a pas le caractère de salaire. Elle n'entre ni dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ni dans l'assiette des droits calculés sur le salaire (congés payés...). Elle n'est pas soumise à la CSG et la CRDS.

L'allocation de formation fera l'objet d'une annexe au bulletin de paye.

Pendant la durée de la formation, l'intéressé bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

## 2. 9. Ruptures du contrat de travail

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, les droits acquis sont perdus.

Dans les autres cas de licenciement, le salarié peut demander à bénéficier de ses droits par écrit avant la fin de son préavis. Il est précisé qu'en l'absence de demande du salarié de bénéficier de ses droits au DIF, celui-ci perd ses droits.

En cas de demande, l'employeur verse directement à l'organisme de formation choisi par le salarié le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis afin de financer l'action de formation, la validation des acquis de l'expérience ou le bilan de compétences.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, dans les conditions prévues par le présent accord, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

En cas de départ (démission, ou licenciement hors faute grave ou lourde) pour l'un des établissements entrant dans le champ d'application du présent accord, l'éventuelle transférabilité des droits au DIF acquis sera à négocier par le salarié, s'il le souhaite, avec le nouvel employeur.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd ses droits au titre du droit individuel à la formation.

Il est précisé que le présent avenant a un caractère normatif.

Les autres dispositions de l'accord de branche du 4 décembre 2006 ne sont pas modifiées, étant rappelé que les autres dispositifs de la formation professionnelle (période de professionnalisation, congé individuel de formation, validation des acquis de l'expérience) seront examinés ultérieurement.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquelles les périodes d'absence du salarié pour un congé de soutien familial sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

(Arrêté du 21 février 2008, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail aux termes desquelles les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF à l'issue d'un délai de 4 mois.

(Arrêté du 21 février 2008, art. 1er)

## Avenant n° 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; SYNEP CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant est destiné à prendre en compte l'incidence sur la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance de dispositions législatives, réglementaires et administratives récentes, en particulier :

- entrée en vigueur du nouveau code du travail modifiant notamment la numérotation des articles dudit code ;
- intégration dans le code de l'éducation de la loi n° 71-556 du 12 juillet 1971 et des décrets n° 72-1218 et n° 72-1219 du 22 décembre 1972 sur l'enseignement privé à distance ;
- nouvelle nomenclature d'activités et de produits française approuvée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
- loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

En conséquence, les modifications suivantes sont apportées aux dispositions de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance :

#### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 2

En vigueur étendu

Les autres dispositions de la convention collective nationale ne sont pas modifiées.

Il est toutefois précisé que l'annexe « Classification » à la convention collective nationale fera prochainement l'objet d'un réexamen pour tenir compte notamment de l'évolution des métiers de la branche.

Il est également précisé que l'accord de branche du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail et celui du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle et les avenants à cet accord de branche feront aussi l'objet d'un réexamen pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires en cours.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension et entrera en application à la date de l'arrêté ministériel d'extension.

## Accord du 15 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNEPL CFTC ; SNPEFP CGT.

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance, très attachés au respect des principes de non-discrimination tels que définis à l'article L. 1132-1 du code du travail, considèrent qu'il convient de promouvoir le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière et souhaitent en conséquence mettre en place, pour la branche de l'enseignement privé à distance, un accord sur l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux, prenant en considération les évolutions démographiques et l'allongement de la durée des carrières professionnelles, souhaitent dans un premier temps :

- améliorer la prise de conscience des entreprises de la branche quant à l'importance de reconnaître et valoriser les caractéristiques des salariés seniors, notamment en termes d'expérience professionnelle, de maîtrise de savoir-faire, mais aussi de détention de la mémoire collective ;
- rappeler le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation ;
- proposer au niveau de la branche un plan d'action qui devra être mis en place au niveau des entreprises, plan d'action dont le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires.

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance demandent ainsi aux entreprises de la branche d'engager des politiques actives et dynamiques afin de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors.

#### Plan d'action

Le plan d'action adopté comporte 6 chapitres, définis en liaison avec les domaines d'action stipulés à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale.

### Chapitre 1er Recrutement et maintien dans l'emploi

En vigueur étendu

#### 1. Recrutement

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération. En conséquence, les candidatures de seniors ne seront pas écartées ; elles seront au contraire favorisées en raison de l'expérience professionnelle des postulants pouvant être valorisée notamment dans les métiers de l'éducation et de la formation.

Les partenaires sociaux visent à atteindre, au terme des 3 ans de l'accord, un taux indicatif minimum de recrutement de 5 % de salariés âgés de 50 ans et plus sur l'ensemble des recrutements réalisés sur la période.

#### 2. Maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux fixent comme objectif de maintenir, autant que faire se peut, dans l'entreprise les salariés de plus de 55 ans.

Pour évaluer cet objectif, les entreprises, et tout particulièrement celles de 50 salariés et plus, se doteront d'un indicateur des mouvements du nombre de salariés de plus de 55 ans.

Les partenaires sociaux engagent une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour maintenir l'emploi des seniors, comme, par exemple le

développement du tutorat ou du travail à temps partiel.

### 3. Promotion et rémunération

Les salariés de tous âges peuvent avoir accès, selon leur capacité et les besoins des entreprises, à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de carrière des salariés quel que soit leur âge, les entreprises se doteront d'un indicateur de suivi de l'évolution du taux de promotion des salariés âgés de plus de 50 ans.

## Chapitre II Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

En vigueur étendu

La gestion des carrières pour les seniors rend nécessaire la mise en place dans les entreprises d'entretiens spécifiques dits « de seconde partie de carrière », qui peuvent avoir lieu à partir de 45, 50 ou 55 ans, selon les situations, au choix des entreprises et après avis des instances représentatives du personnel.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de seconde partie de carrière.

A partir de 60 ans, ces entretiens pourront avoir lieu tous les 3 ans, à la demande des salariés qui le souhaitent.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, en liaison avec les actions prévues aux articles ci-dessous afin de favoriser leur maintien dans l'emploi :

- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation ;
- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (aménagement des horaires, prise en compte de la santé au travail...) ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

A cette fin, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prévoir qu'au terme des 3 ans de l'accord au moins 75 % de la population éligible ait eu un entretien de seconde partie de carrière.

## Chapitre III Développement des compétences et accès à la formation

En vigueur étendu

### 1. Accès à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux veilleront et demandent aux entreprises de veiller particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés de 50 ans et plus accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA.

### 2. Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans, d'un bilan de compétences.

### 3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. Les entreprises pourront apporter une aide matérielle et logistique, notamment par aménagement du temps de travail, au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies avec elles.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de se doter d'un indicateur de suivi des actions de formation concernant la population des salariés de 50 ans et plus, l'objectif fixé étant que, à l'issue des 3 ans de l'accord, 20 % au moins de la population éligible ait bénéficié d'au moins une action de formation.

## Chapitre IV Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En vigueur étendu

Les actions sur les conditions de travail doivent avoir pour objectif d'abaisser les contraintes physiques et environnementales pour que le plus grand nombre de postes puisse être tenu par tous les salariés, et plus particulièrement par ceux de plus de 45 ans.

Des aménagements d'horaires ainsi que des adaptations d'emploi comme des actions de tutorat auprès de nouveaux salariés, notamment les enseignants, pourront être proposés prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié concerné.

Il s'agit aussi d'explorer les pistes concernant les aménagements de l'organisation du travail dont bénéficieront les salariés.

Les actions portent principalement sur les implantations, l'adaptation des équipements, les modes opératoires, les gestes et postures et les conditions de travail.

## Chapitre V Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

En vigueur étendu

### 1. Organisation de formations spécifiques

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, des actions de formation spécifiques seront organisées avec l'aide des partenaires sociaux de la branche.

Elles porteront notamment sur :

- l'aide à la construction d'un projet de seconde partie de carrière professionnelle ;
- l'anticipation des fins de carrière pour les plus de 55 ans ;
- la transmission des savoirs et l'accompagnement tutoral.

### 2. Modalités d'aménagement des fins de carrière

A l'occasion d'un entretien de seconde partie de carrière, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise qui l'emploie, notamment les possibilités de travail à temps partiel d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Par ailleurs, les entreprises, selon des modalités qui leur sont propres, mettent à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

## Chapitre VI Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux soulignent qu'il est essentiel pour les entreprises de la branche de conserver l'expérience acquise par leurs collaborateurs aînés et de permettre par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité. La rapidité des mutations économiques et techniques oblige les entreprises à prévoir une mise à niveau constante des compétences de leurs collaborateurs. Il convient d'assurer le maintien et le développement des missions confiées aux seniors afin de favoriser la transmission de leurs savoirs auprès des plus jeunes, tout particulièrement dans le cadre du tutorat.

L'exercice d'une mission de tutorat confiée à un salarié senior sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de se doter d'un indicateur de suivi des missions de tutorat confiées à des seniors (de 55 ans et plus), l'objectif étant qu'à l'issue des 2 premières années de l'accord, 1 senior sur 4 ait eu une mission de tutorat, et qu'à l'issue des 3 années de l'accord, 1 senior sur 3 ait eu une telle mission.

#### Durée

En application du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, les dispositions relatives à l'emploi des seniors sont prises à durée déterminée, pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Il prendra effet à compter de sa signature et fera l'objet d'une demande d'extension ainsi que d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi, conformément aux dispositions de l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

## Accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des personnes porteuses de handicap

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; SNPEFP CGT ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur étendu

### Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance souhaitent mettre en place un accord sur le développement de l'emploi des travailleurs porteurs de handicap dans le but de servir de cadre à la négociation des entreprises, en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes porteuses de handicap.

Compte tenu du nombre important d'établissements de la branche non visés par l'obligation d'emploi de personnes porteuses de handicap, cet accord veut impulser un effort général mais proportionnel aux moyens et à la taille des établissements.

Les partenaires sociaux souhaitent dans un premier temps :

- améliorer la prise de conscience des entreprises de la branche quant à l'obligation d'emploi des travailleurs porteurs de handicap, par une démarche pédagogique et pragmatique ;
- sensibiliser les établissements aux modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et sociaux qui en découlent ;
- encourager toutes les initiatives permettant l'emploi, direct ou indirect, le maintien en poste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- mobiliser au niveau national et régional les acteurs et réseaux afin d'atteindre ces objectifs.

Le présent accord traduit la prise de conscience, par la branche, du rôle qui lui incombe en matière de promotion et de développement de l'emploi des salariés porteurs de handicap et prend en compte :

- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité d'entreprises non soumises à l'obligation d'emploi ;
- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap ;
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs porteurs de handicap ;
- les passerelles sous-jacentes entre l'accompagnement humain et professionnel des stagiaires de la formation professionnelle et celui des personnes porteuses de handicap.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et identifie plusieurs thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés porteurs de handicap au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés - dont les institutions représentatives du personnel - les personnes porteuses de handicap, avec l'appui des structures compétentes.

#### 1. Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi visée aux articles L. 5212-2 et suivants sont directement concernées par les termes du présent accord et des actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus contribuent à la mise en œuvre des dispositions conventionnelles dans le respect d'une proportion aux moyens dont elles disposent.

#### 2. Notion de handicap

Constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

#### 3. Objet de l'accord

Cet accord vise à développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des salariés porteurs de handicap dans le secteur professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent d'un plan global comportant des mesures échelonnées dans le temps dans le cadre de la négociation triennale de la branche sur ce thème.

Cet accord ne dispense pas l'entreprise de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs porteurs de handicap visées à l'article L. 5212-9 du code du travail.

#### 4. Commission de suivi

Afin de créer une dynamique progressive et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des moyens pour les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place une commission de suivi composée des signataires du présent accord pour :

- assurer le suivi et évaluer la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- préparer la négociation triennale de la branche sur l'emploi des travailleurs porteurs de handicap visée par l'article L. 2241-5 du code du travail.

La commission de suivi aura également pour mission de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes porteuses de handicap et de proposer de nouveaux objectifs.

Par ailleurs, les accords d'entreprises, qui ont fait l'objet d'un agrément par le préfet compétent et après avis de la direction départementale du travail et de l'emploi permettant l'exonération des contributions AGEFIPH, doivent être transmis à la commission de suivi.

#### 5. Informer et sensibiliser les acteurs

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens

permettant de développer l'emploi des travailleurs porteurs de handicap. Les partenaires sociaux auront donc à mettre au point des outils permettant :

- une information en direction des entreprises : direction, salariés, institutions représentatives du personnel ;
- une information en direction des OPCA, des institutions et réseaux en charge de l'emploi des personnes porteuses de handicap ;
- une sensibilisation en direction des salariés - porteurs de handicap ou non - et des institutions représentatives du personnel pour permettre l'intégration de la personne porteuse de handicap ;
- une sensibilisation aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance du handicap (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé - RQTH), étant rappelé que cette démarche reste personnelle et volontaire de la part de l'intéressé.

#### 6. Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés porteurs de handicap

La branche estime que le développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap nécessite la mise en place de « parcours coordonnés », d'actions, de relais humains et techniques d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui doit débiter dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique successivement :

- la description des métiers, le repérage des besoins habituels de la branche en termes d'emploi, d'embauche et des particularités de la profession à l'occasion des bilans et études de la branche et leur transmission aux réseaux et organismes spécialisés grâce à un partenariat branche/réseaux ;
- la mise en place de formations, pour les futurs collaborateurs, aux spécificités des professions du service dans l'environnement des ressources humaines, avec le soutien des réseaux spécialisés pour donner à ces candidatures une approche concrète ;
- la sensibilisation et/ou la formation des personnes participant au processus de recrutement notamment l'AGEFIPH ;
- la formation des salariés en vue de faciliter l'intégration des travailleurs porteurs de handicap.

#### 7. Développer le maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi suppose une réactivité préparée de tous les acteurs de l'entreprise au moment de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cette solution de pérennisation de la relation contractuelle suppose une bonne connaissance des procédures, acteurs intervenants et législations environnantes.

#### 8. Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés porteurs de handicap

Le salarié porteur de handicap dispose des mêmes droits et devoirs que tout salarié valide ; cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne doit être un frein à une progression dans l'entreprise ; et, à l'inverse, les salariés porteurs de handicap ne sont nullement prioritaires du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC), les entreprises et la branche, en liaison avec les OPCA, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF et les plans de formation des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

#### 9. Intégrer les salariés porteurs de handicap dans la vie quotidienne de l'entreprise

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHS-CT...) doivent permettre l'intégration des salariés porteurs de handicap à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

#### 10. Portée de l'accord

Aucun accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

## Accord du 10 octobre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; SYNEP CFE-CGC.

#### Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance prennent acte :

- de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;
- de la modification, par décret du 22 septembre 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009, du seuil de collecte nécessaire pour qu'un organisme collecteur paritaire agréé puisse obtenir l'agrément des pouvoirs publics ;
- de la disparition fin 2011 de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte.

En application des dispositions législatives et réglementaires susvisées, les parties se sont réunies afin de désigner un OPCA pour la branche de l'enseignement privé à distance.

Les parties à cet accord rappellent que la présente désignation doit permettre :

- le développement de la politique de formation définie et déjà menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances paritaires compétentes ;
- le financement optimal de cette politique et l'accès à des ressources complémentaires ;
- l'association effective du secteur dans les projets globaux ou intersectoriels menés par l'OPCA qui sera rejoint.

Au cours de leur réunion du 29 novembre 2011, les partenaires sociaux ont fait le choix de l'OPCA PL comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance. Toutefois dans l'attente de la possibilité effective d'adhésion à l'OPCA PL, les établissements d'enseignement privé à distance ont pu adhérer pour l'année 2012 à un OPCA interprofessionnel.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne :

- les établissements privés d'enseignement à distance relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance ouverts sous le régime des articles L. 444-1 et suivants du code de l'éducation ;
- les personnels salariés de ces établissements.

## Désignation de l'OPCA

### Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires désignent l'OPCA PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales), dont le siège social est 4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01, comme OPCA de la branche de l'enseignement privé à distance.

A compter du 1er janvier 2013, les entreprises relevant de la branche de l'enseignement privé à distance versent à l'OPCA PL :

- la totalité de la collecte de la professionnalisation ;
- la contribution, au taux en vigueur, à reverser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- et pour les entreprises de 10 salariés et plus, une part significative des versements au titre du plan de formation, décidée par avenant à la convention collective de la branche,

étant rappelé que pour les entreprises de moins de 10 salariés, le versement intégral est obligatoire.

L'article 10.8 de la convention collective sera modifié en conséquence.

## Section paritaire professionnelle

### Article 3

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord associent la présente désignation au souhait de la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) ou de l'intégration dans une section paritaire professionnelle existante, au sein d'OPCA PL, permettant le développement et le financement de la politique de formation menée par la branche de l'enseignement privé à distance et déterminée par ses instances paritaires compétentes.

## Durée et extension

### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut être dénoncé ou révisé dans les conditions légales, relatives à la dénonciation ou à la révision des accords de branche.

Le présent accord a un caractère normatif. Il fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

## Accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC.

## Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant pour origine l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel.

Si, pour la plupart des fonctions de la classification de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance, les dispositions de la loi précitée sont intégralement applicables sans dérogation, l'activité d'enseignement à distance induit toutefois un recours important au temps partiel pour :

- les professeurs assurant, dans les locaux de l'établissement d'enseignement privé à distance, des permanences pour répondre aux questions des élèves, la durée hebdomadaire de travail pouvant être très inférieure à 24 heures pour certaines matières auxquelles sont inscrits peu d'élèves ou pour lesquelles les questions sont peu nombreuses ;

- et les correcteurs à domicile, qui ont un statut particulier dans la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance mis en place par l'avenant n° 3 du 29 août 2001 à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Prenant en compte les spécificités de l'activité des entreprises, la loi donne la possibilité aux partenaires sociaux, par voie d'accord collectif étendu, de fixer une durée minimale inférieure au plancher légal, à condition de prévoir un regroupement des horaires de travail des salariés permettant aux salariés un cumul d'emplois.

Les partenaires sociaux réunis notamment les 14 février 2014, 17 avril et 10 juin 2014 ont négocié sur les thèmes prévus à l'article L. 2241-13 du code du travail.

Tout en confirmant l'application sans dérogation des dispositions de la loi à la quasi-totalité des fonctions de la classification de la convention collective applicable, ils se sont accordés sur les dispositions spécifiques et dérogatoires suivantes :

- aménagement des dispositions concernant les professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement privé d'enseignement à distance ;
- suppression du minimum horaire pour les correcteurs à domicile, rémunérés à la tâche en fonction des copies et travaux dont la correction leur est confiée.

## Champ d'application et salariés concernés

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel exerçant dans les établissements privés d'enseignement à distance et régis par la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

La première partie du présent accord est consacrée aux dispositions générales applicables à tous les salariés à temps partiel.

La deuxième partie comporte les dispositions spécifiques applicables aux salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

La troisième partie concerne les modalités d'entrée en vigueur, de révision et de dénonciation.

## I. - Dispositions générales

### Cas général

#### Article 2

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions spécifiques de la partie II du présent accord, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

## Dérogations individuelles

### Article 3

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, « une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée ».

Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

#### **Majoration des heures complémentaires**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales.

Le salarié en temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un dixième de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant).

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Au-delà du dixième ci-dessus mentionné, et dans la limite d'un tiers de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant), des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié.

En aucun cas le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un temps plein.

#### **Interruption d'activité**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Afin de permettre un cumul d'emplois, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

### **II. - Dispositions spécifiques à certaines fonctions**

#### **Section A : professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement**

##### **Horaire hebdomadaire contractuel**

###### **Article 6**

En vigueur étendu

Pour les professeurs qui assurent des permanences dans les locaux d'un établissement privé d'enseignement à distance, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 1 heure hebdomadaire ou son équivalent mensuel.

##### **Regroupement par demi-journées**

###### **Article 7**

En vigueur étendu

La demi-journée est une période d'une amplitude de 3 heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés sur la semaine par demi-journées. De même, les horaires de travail des salariés dont la durée de travail en équivalent mensuel est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés par demi-journées.

#### **Section B : correcteurs à domicile**

##### **Suppression du minimum horaire**

###### **Article 8**

En vigueur étendu

Les correcteurs à domicile, dont les spécificités sont reconnues dans la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance, ne sont pas astreints à un horaire particulier pour effectuer les corrections de copies et devoirs. En conséquence, aucun minimum de durée de travail n'est applicable.

### **III. - Dispositions d'application**

#### **Entrée en vigueur**

##### **Article 9**

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

#### **Révision et dénonciation**

##### **Article 10**

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé et dénoncé totalement ou partiellement dans les conditions prévues par le code du travail et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

En cas de modification législative ou réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

#### **Dépôt et demande d'extension**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Avenant n° 2 du 2 octobre 2000 relatif aux salaires**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La chambre syndicale nationale de l'enseignement privé à distance (CHANED),
Organisations de salariés	Le SNEPL-CFTC ; Le SNPEFP-CGT ; La FEP-CFDT,

**Salaires valeur du point au 1er octobre 2000.**

En vigueur non étendu

1. Dans le cadre de la modération salariale prévue dans l'accord de branche relatif à la réduction du temps de travail, les parties sont convenues d'une augmentation de 0,775 % applicable à partir du 1er octobre 2000 ; la valeur du point passe donc ainsi de 32,25 F à 32,50 F.

2. Les deux premiers coefficients de la catégorie employés sont réévalués :

- le coefficient 215 passe à 220 ;

- le coefficient 220 passe à 225.

Ces deux mesures font l'objet d'une demande d'extension.

### **Avenant n° 8 du 3 juin 2004 relatif aux salaires (correcteurs de devoirs).**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC ; FNEC-FP FO.

#### **Salaires (correcteurs de devoirs).**

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale s'est réunie le 3 juin 2004 afin d'examiner la valeur du point qui sert de référence à la grille de rémunération ainsi que la révision des bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile.

Les partenaires sociaux, présents à cette réunion, ont pris les décisions suivantes :

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 5,18 Euros à 5,28 Euros, soit une augmentation de 2 %.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent, également de 2 %, selon les modalités suivantes :

Devoir simple ou très simple :

- QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes ;

- de 0,73 à 1,05 Euros bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Devoir à durée et complexité moyennes :

- QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes ;

- de 1,46 à 2,1 Euros bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Devoir plus complexe et/ou plus long à corriger :

- dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes ;

- de 2,18 à 3,15 Euros bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures sont applicables à compter du 1er juillet 2004 et elles feront l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 3 juin 2004.

### **Avenant n° 11 du 3 juillet 2006 relatif aux salaires**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP-CFDT ; SNEPL-CFTC.

#### **Salaires à compter du 1er juillet 2006.**

#### **Salaires**

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale s'est réunie le 3 juillet 2006 afin d'examiner la valeur du point qui sert de référence à la grille de rémunération ainsi que la révision des bases de rémunération des correcteurs de devoirs

à domicile.

Les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions

suivantes :

- la valeur du point qui sert de base à la classification passe de 5,39 Euros à 5,49 Euros, soit une augmentation de 1,86 % ;

- les 3 premiers niveaux de la catégorie ' employés ' de la classification sont modifiés ainsi :

- le coefficient 228 passe à 230 ;

- le coefficient 232 passe à 234 ;

- le coefficient 236 passe à 238 ;

- les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent, également de 1,86 %, selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,76 à 1,09 Euros bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne



de l'ordre de 10 minutes) : de 1,51 à 2,18 Euros bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,27 à 3,28 Euros bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures sont applicables à compter du 1er juillet 2006 et elles feront l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 3 juillet 2006.

### Avenant n° 13 du 2 juillet 2007 relatif à la révision des salaires

Signataires	
Organisations patronales	La CHANED,
Organisations de salariés	La FEP-CFDT ; La SNEPL-CFTC,

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale s'est réunie le 2 juillet 2007 afin d'examiner la valeur du point qui sert de référence à la grille de rémunération ainsi que la révision des bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile.

Les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

- la valeur du point qui sert de base à la classification passe de 5,49 € à 5,59 €, soit une augmentation de 1,82% ;
- les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent, également de 1,82 %, selon les modalités suivantes :

Devoir simple ou très simple : QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes :

- de 0,77 à 1,11 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Devoir à durée et complexité moyennes : QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes :

- de 1,54 à 2,22 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Devoir plus complexe et/ou plus long à corriger : dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes :

- de 2,31 à 3,34 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures sont applicables à compter du 1er juillet 2007 et elles feront l'objet d'une demande d'extension.

### Avenant « Salaires » n° 14 du 4 juillet 2008

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNEPL CFTC ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale s'est réunie le 4 juillet 2008 afin d'examiner la valeur du point qui sert de référence à la grille de rémunération ainsi que la révision des bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile.

Les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

- la valeur du point qui sert de base à la classification passe de 5,59 € à 5,75 €, soit une augmentation de 2,86 % ;
- les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent, également de 2,86 %, selon les modalités suivantes :
- devoir simple ou très simple : QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes :
- de 0,79 à 1,14 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.
- devoir à durée et complexité moyennes : QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes :
- de 1,58 à 2,28 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.
- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger : dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes :
- de 2,38 à 3,44 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures sont applicables à compter du 1er juillet 2008 et elles feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux prennent l'engagement de revoir la classification de la convention collective.

### Avenant « Salaires » n° 16 du 3 juillet 2009

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur étendu

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 3 juillet 2009, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 5,75 € à 5,80 €, soit une augmentation de 0,87 %.

Les 2 premiers niveaux de la catégorie employés de la classification sont modifiés :

- le coefficient 230 passe à 233 ;

- le coefficient 234 passe à 236.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également de 0,87 %, selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,80 € à 1,15 € brut selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,59 € à 2,30 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,40 € à 3,47 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures sont applicables à compter du 1er juillet 2009 et elles feront l'objet d'une demande d'extension.

## Avenant n° 17 du 15 janvier 2010 relatif à la révision des salaires

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNEPL CFTC ; SNPEFP CGT.

En vigueur étendu

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 15 janvier 2010, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 5,80 € à 5,83 €, soit une augmentation de 0,52 % par rapport à juillet 2009, soit 1,39 % au total par rapport à juillet 2008.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent, également de 0,52 %, selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) de 0,80 € à 1,16 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) de 1,60 € à 2,31 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) de 2,41 € à 3,49 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures sont applicables à compter du 1er janvier 2010 et elles feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux présents décident d'engager en 2010 la révision de la grille des classifications.

## Avenant n° 19 du 4 juillet 2012 relatif à la révision des salaires

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur étendu

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 4 juillet 2012, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 5,90 € à 6,03 €, soit une augmentation de 2,2 % par rapport à avril 2011, étant précisé que pour les deux premiers coefficients 233 et 236 de la classification, c'est le Smic (soit, au 1er juillet 2012, 1 425,67 € bruts par mois pour 151,67 heures de travail) qui s'appliquera.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également de 2,2 % selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,83 € à 1,20 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,66 € à 2,39 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc. dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,49 à 3,61 € bruts selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures sont applicables à compter du 1er juillet 2012 et feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux présents conviennent également :

- de poursuivre la révision de la grille des classifications, l'objectif étant une nouvelle grille applicable au 1er janvier 2013 ;
- d'engager une négociation sur la prévoyance pour une mise en application au plus tard en septembre 2013.

## Avenant n° 20 du 13 décembre 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP CFTD ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur étendu

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 13 décembre 2013, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,03 € à 6,0903 €, soit une augmentation de 1 % par rapport à juillet 2012.

Le premier coefficient de la catégorie employés de la classification passe de 233 à 236.

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également de 1 %, selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,84 € à 1,21 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,67 € à 2,42 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,52 € à 3,64 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Ces mesures seront applicables à compter du 1er janvier 2014 et feront l'objet d'une demande d'extension.

Les partenaires sociaux présents conviennent également :

- de finaliser la révision de la grille des classifications ;
- de poursuivre une négociation sur la prévoyance.

## Avenant n° 21 du 17 novembre 2014 relatif à la révision des salaires

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; SYNEP CFE-CGC.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant n° 23 du 4 janvier 2016 relatif à la révision des salaires

Signataires	
Organisations patronales	CHANED.
Organisations de salariés	FEP CFDT ; SNPEFP CGT ; SNEPL CFTC ; SYNEP CFE-CGC ; FNEC FP FO.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord relatif à la création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique (FNOGEC) ; Union nationale de l'enseignement agricole privé (UNEAP) ; Fédération familiale pour l'enseignement agricole privé (FFNEAP) ; Union nationale de l'enseignement technique privé (UNETP) ; Fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNEPL).
Organisations de salariés	Syndicat national des chefs d'établissement de l'enseignement libre (SNCEEL) ; Syndical national d'enseignement privé laïc (SNEPL) CFTC ; Syndicat national des personnels et enseignants de la formation privée (SNPEFP) CGT ; Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (FNSPELC) ; Syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC) CFTC ; Syndicat national des directeurs de collèges privés (SYNADIC) ; Fédération formation et enseignement privés (FEP) CFDT ; Syndicat national de l'enseignement privé (SYNEP), CFE-CGC ; Association syndicale nationale des personnels de l'enseignement agricole privé (ANP) CGC ; Chambre syndicale nationale de l'enseignement privé à distance (CHANED) ; Union des établissements d'enseignement supérieur catholique (UDESCA).

### Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'article 74 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et en application des dispositions du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994, les parties signataires du présent accord conviennent de créer un organisme paritaire collecteur agréé (O.P.C.A.) dans le champ d'activités enseignement et formation privés.

### Statut.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est créé sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### Champ d'intervention.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 3-5-1995 BOCC 95-23.

Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les établissements d'enseignement privés, sous contrat et hors contrat, situés sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, pour l'ensemble des personnels qu'ils rémunèrent, ainsi que les organismes qui concourent à la réalisation de cet objet.

Sont visés :

- les établissements d'enseignement privés du second degré relevant de la loi du 15 mars 1850 (dite loi Falloux) ;
- les établissements d'enseignement privés du premier degré relevant de la loi du 30 octobre 1886 ;
- les établissements d'enseignement technique privés relevant de la loi du 25 juillet 1919 (dite loi Astier) ;
- les établissements d'enseignement agricole privés relevant de la loi n° 84-1285 du 31 décembre 1984 ;
- les établissements d'enseignement supérieur privés relevant de la loi du 12 juillet 1875 ;
- les établissements d'enseignement privé à distance régis par la loi du 12 juillet 1971 ;
- les centres de formations d'apprentis (C.F.A.) dépendant d'établissements d'enseignement privés ;
- le secrétariat général de l'enseignement catholique, les directions et services diocésains de l'enseignement catholique, les unions régionales, départementales et diocésaines des organismes de gestion de l'enseignement catholique, et les autres organismes nationaux et régionaux de l'enseignement catholique, qui concourent au fonctionnement des établissements.

Sont exclues du champ d'application du présent accord :

- les écoles consulaires de tous ordres d'enseignement et leurs C.F.A.

#### **Missions et objet de l'O.P.C.A.**

##### Article 3

En vigueur non étendu

L'O.P.C.A. a pour vocation de promouvoir et de développer dans son champ d'intervention professionnel :

- la formation continue des salariés de ces organismes, notamment les formations diplômantes et qualifiantes ;
- la formation alternée par le biais des contrats d'insertion en alternance ;
- l'utilisation du capital de temps de formation.

Dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur, l'O.P.C.A. a pour objet de :

- collecter et gérer les contributions dues par les entreprises au titre de la formation continue. Sont visés :
  - les fonds destinés au financement des actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation des employeurs de dix salariés et plus et du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés ;
  - les sommes destinées au financement des contrats d'insertion en alternance ;
  - les fonds destinés au financement du capital de temps de formation ;
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats d'insertion en alternance ;
- informer, sensibiliser et conseiller les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière au titre des différentes contributions visées ci-dessus ;
- prendre en charge et financer les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance suivant les critères, priorités et conditions de prise en charge qu'il a définis ;
- prendre en charge et financer les dépenses exposées par les entreprises au titre des actions de formation continue de leurs salariés ;
- gérer et suivre, de façon distincte, conformément au plan comptable, les contributions visées ci-dessus.

#### **Création des sections professionnelles.**

##### Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 26-1-1995 BOCC 95-21.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail, l'O.P.C.A. est organisé en sections paritaires distinctes, permettant à chaque secteur concerné d'orienter son action spécifique au bénéfice de ses adhérents.

#### **Modalités d'adhésion.**

##### Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 26-1-1995 BOCC 95-21.

#### **5-1. Adhésion par accord collectif**

Outre les secteurs professionnels couverts par le présent accord, les secteurs professionnels, ou groupements d'organismes, qui souhaitent adhérer ultérieurement à l'O.P.C.A. doivent conclure un accord collectif précisant le champ d'application professionnel et le montant minimal des contributions versées par les entreprises relevant de l'accord.

L'accord d'adhésion entraîne le rattachement à une section existante ou peut donner lieu à la création d'une nouvelle section professionnelle.

#### **5-2. Adhésion d'un organisme à titre individuel**

Dans le cas où aucun rattachement d'un organisme à un O.P.C.A. n'est prévu par un accord collectif, un organisme ou établissement souhaitant adhérer à titre individuel et verser ses fonds à l'O.P.C.A. pour bénéficier de ses services doit préciser dans sa candidature la section de rattachement souhaitée. La demande d'adhésion est accompagnée du procès-verbal de consultation préalable des instances représentatives du personnel.

5-3. L'acceptation ou le refus de la demande d'adhésion, visée aux articles 5-1 et 5-2, relève du conseil d'administration de l'O.P.C.A. tel que défini à l'article 6.

L'adhésion visée à l'article 5-1 doit obligatoirement recevoir l'agrément de l'Etat.

#### **Conseil d'administration.**

##### **Article 6**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 26-1-1995 BOCC 95-21.

#### **6-1. Composition du conseil d'administration**

Le conseil d'administration est composé en nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La représentation des organisations d'employeurs comprend au minimum un représentant de chaque organisation signataire de l'accord. Aucune délégation des organisations d'employeurs ne peut détenir plus de la moitié des sièges de ce collège.

La représentation des organisations syndicales de salariés comprend au minimum un représentant de chaque organisation signataire de l'accord. Aucune délégation des organisations syndicales de salariés ne peut détenir plus de la moitié des sièges de ce collège.

En cas de cumul entre la fonction d'administrateur de l'O.P.C.A. et d'un établissement de formation ou d'un établissement de crédit, l'information en est obligatoirement portée à la connaissance du conseil d'administration de l'O.P.C.A., qui la transmet au commissaire aux comptes.

#### **6-2. Pouvoirs du conseil d'administration**

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour assurer le bon fonctionnement de l'O.P.C.A., et notamment :

- établir, arrêter le budget annuel et fixer en particulier :
- le montant des frais de gestion de l'O.P.C.A. ainsi que le montant des frais d'information et de conseil auprès des entreprises et des salariés et, le cas échéant, le versement d'indemnités pour perte de ressources aux membres du conseil d'administration et des commissions des sections paritaires ;
- la quote-part des ressources de chaque section affectée au fonds mutualisé intersections ;
- prendre toutes décisions d'affectation des ressources mutualisées à des dépenses d'études et de recherches intéressant la formation, et plus généralement toutes décisions concourant à la bonne gestion de l'organisme ;
- donner son agrément :
- à la création, la fusion, la division, la dissolution de sections ;
- aux propositions soumises par les commissions de section. A défaut d'agrément, une nouvelle délibération de la commission de section est requise ;
- arrêter le règlement intérieur définissant en particulier les modes de fonctionnement des sections et leurs relations avec le conseil d'administration ;
- modifier les statuts dans le respect du présent accord ;
- nommer le commissaire aux comptes et son suppléant.

Il se réunit au moins une fois par an pour examiner le rapport d'activité annuel présenté par le président en exercice, les comptes annuels et le rapport financier présenté par le trésorier en exercice.

#### **Fonctionnement des sections professionnelles.**

##### **Article 7**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 26-1-1995 BOCC 95-21.

Pour chaque section, telle que définie à l'article 4, il est constitué une commission de section paritaire dont le nombre de membres est fixé par le règlement intérieur de l'O.P.C.A..

Chaque commission définit les priorités d'actions de l'O.P.C.A. pour son secteur.

Dans le cadre de ces priorités, la commission de section :

- élabore les règles de détermination des actions donnant droit à l'intervention de l'O.P.C.A. ;
- définit les modalités de répartition des ressources entre ces interventions, à l'exception de la quote-part mutualisée d'office chaque année par le conseil d'administration de l'O.P.C.A. pour les dépenses de gestion, de communication et d'études communes à l'ensemble des sections ;
- fixe les règles de mutualisation des fonds et de conditions d'utilisation de ces fonds au bénéfice des entreprises relevant de son champ d'intervention.

Ces dispositions ne peuvent être mises en oeuvre qu'après accord du conseil d'administration de l'O.P.C.A., conformément à l'article 6-2 du présent accord.

La commission de section examine annuellement le bilan d'activités et les comptes de la section professionnelle, sur présentation des documents établis par la structure technique de gestion.

Les fonds relevant d'une section doivent être utilisés ou engagés avant une date fixée par le règlement intérieur de l'O.P.C.A.. Les sommes non utilisées ou non engagées avant ce délai sont affectées au fonds mutualisé inter-sections.

L'utilisation de ces fonds est décidée par le Conseil d'administration de l'O.P.C.A.. Ils peuvent être également utilisés par les sections qui en font la demande au conseil d'administration avant le 31 décembre de chaque année.

#### **Convention de gestion.**

##### **Article 8**

En vigueur non étendu

L'O.P.C.A. peut conclure avec une personne morale une convention dont l'objet est de lui permettre de mettre en oeuvre, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'O.P.C.A., tout ou partie de ses décisions de gestion.

## **Durée de l'accord - Révision - Dénonciation.**

### **Article 9**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il ne peut être modifié que par un avenant approuvé par les parties signataires du présent accord dans un délai de trois mois, après notification par lettre recommandée avec accusé de réception.

Chacune des organisations signataires a la possibilité de le dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de trois mois. La dénonciation devra être globale, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans un délai de deux mois à compter de l'avis de dénonciation.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

### **Date d'effet.**

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet dès l'obtention de l'agrément demandé conformément aux articles R 964-1 à R 964-1-6 du code du travail.

### **Publication.**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

En vigueur non étendu

Les organisations soussignées, par ailleurs signataires de l'accord relatif à la création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), dans le champ d'activités enseignement et formation privés, en date du 19 décembre 1994, manifestent la volonté de recourir à l'UNAPEC et à ses moyens décentralisés, selon des modalités à définir avec les responsables de cet organisme, pour mettre en oeuvre les dispositions de l'article 8 dudit accord.

Fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique (FNOGEC) ;  
Union nationale de l'enseignement agricole privé (UNEAP) ;  
Fédération familiale pour l'enseignement agricole privé ;  
Union nationale de l'enseignement technique privé (UNETP) ;  
Fédération nationale de l'enseignement privé laïque (FNEPL) ;  
Syndicat national des chefs d'établissement de l'enseignement libre (SNCEEL) ;  
Syndicat national des personnels et enseignants de la formation privée (SNPEFP) CGT ;  
Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique (FNSPELC) ;  
Syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC) CFTC ;  
Syndicat national des directeurs de collèges privés (SYNADIC) ;  
Fédération formation et enseignement privés (FEP) CFTD ;  
Syndicat national de l'enseignement privé (SYNEP) CFE - CGC ;  
Association syndicale nationale des personnels de l'enseignement agricole privé (ANP) CGC ;  
Chambre syndicale nationale de l'enseignement privé à distance (CHANED) ;  
Union des établissements d'enseignement supérieur catholique (UDESCA).

**Textes parus au JORF**





**Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101)**

Paru au JORF du 2010-05-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 15 janvier 2010, relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/12, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101)**

Paru au JORF du 2010-05-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 17 du 15 janvier 2010, relatif à la révision des salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/12, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012**

Paru au JORF du 2012-04-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 05-10 du 24 novembre 2010 (BO 2011/1) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2011 (BO 2012-1) relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'avenant du 18 octobre 2011 (BO 2012-2), relatif au règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 15 septembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux frais médicaux, à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 56 du 24 août 2011 (BO 2011-40), relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans les cabinets médicaux, à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 juin 2011 (BO 2011-32) relatif aux certificats de qualification professionnelle et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 10 mai 2011 (BO 2011-31) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 novembre 2011 (BO 2012-1), relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101) du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2009 (BO 2010-13) relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2011-41) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de :  
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties de frais de santé complémentaires, à ladite convention collective ;  
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties prévoyance complémentaire, à ladite convention collective ;  
- l'avenant du 8 septembre 2011 (BO 2011-43), relatif à la modification du régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 23 juin 2011 (BO 2011-39), relatif à la modification de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150) du 27 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2011 (une annexe) (BO 2011-44) à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 54 du 2 décembre 2011 (BO 2012-2), relatif au départ en retraite, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 (BO 2011-9) relatif aux frais de négociations sociales, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe (n° 1604) du 29 mai 1991, les dispositions de l'accord du 20 juin 2011 (BO 2011-32) portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2010 (BO 2010-45) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2011 (BO 2011-44) à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2011 (BO 2011-51), relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, audit accord professionnel.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 (BO 2011-46) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 7 octobre 2011 (BO 2011-47) relatif à la modification de l'article 38 « durée du mandat des membres du comité d'entreprise », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 23 juin 2011 (BO 2011-47) relatif au règlement du plan d'épargne interentreprises et du plan épargne pour la retraite collectif des industries et commerces de la récupération et du recyclage, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif aux classifications des emplois et salaires à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs (n° 1557) du 26 juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 février 2011 (BO 2011-30), relatif à la désignation des organismes assureurs, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 (BO 2012-2) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (n° 1170) du 17 février 1982, les dispositions de l'accord du 1er juin 2011 (BO 2011-40) relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 (BO 2011-40) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 53 du 6 octobre 2011 (BO 2011-45), relatif au travail de nuit, à ladite convention collective.

#### Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 24 du 25 octobre 2010 (BO 2010-50), relatif à la commission paritaire de l'emploi, à ladite convention collective.

#### Article 33

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 34

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 14 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101)**

Paru au JORF du 2013-06-04

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 19 du 4 juillet 2012, relatif à la révision des salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail 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.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101)**

Paru au JORF du 2014-06-27

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 20 du 13 décembre 2013, relatif à la révision des salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L.2241-9 du code du travail 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.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 20 novembre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 octobre 2014**

Paru au JORF du 2014-11-27

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 3 portant modification de l'accord prévoyance du 27 mars 2006, conclu le 4 février 2014 (BOCC 2014/25), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 149 relatif au fonds du paritarisme, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 10 avril 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'accord relatif à la prise en charge par AGEFOS PME de dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis, conclu le 4 juin 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant à l'accord relatif à la formation professionnelle du 10 juin 2013, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de

l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999 (n° 2101), les dispositions de l'accord relatif au temps partiel, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 83 relatif à la création d'un CQP gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 62 relatif au travail à temps partiel, conclu le 1er juillet 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626), les dispositions de l'avenant relatif à la prévoyance, conclu le 24 mars 2014 (BOCC 2014/20), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), les dispositions de l'avenant à l'accord sur la prévoyance du 27 avril 2006, conclu le 21 mai 2014 (BOCC 2014/29), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de l'avenant relatif à la prévoyance complémentaire, conclu le 27 février 2014 (BOCC 2014/21), à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'accord de méthode relatif à la négociation de la mise en place d'une couverture collective complémentaire de frais de santé, conclu le 17 avril 2014 (BOCC 2014/25), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs du 10 mai 1999 (n° 2075), les dispositions de l'avenant n° 4 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif au régime de prévoyance, conclu le 21 mars 2014 (BOCC 2014/27), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 99 portant révision du régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 13 mars 2014 (BOCC 2014/22), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'accord portant sur le développement de l'apprentissage et sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation, conclu le 15 mai 2014 (BOCC 2014/34), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 17 mai 2013 constitutif de l'Observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire, conclu le 17 mai 2013 (BOCC 2013/47).

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de l'accord relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 23 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 20

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999, les dispositions de :

- l'avenant n° 21 du 17 novembre 2014, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, notamment pour les entreprises dont la durée du travail est supérieure à 35 heures hebdomadaire ;
- l'avenant n° 22 du 17 novembre 2014, relatif à la classification, à la convention collective nationale susvisée.

Les textes susvisés qui ne prévoit pas, au niveau de la branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 22 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101)**

Paru au JORF du 2016-07-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999, les dispositions de l'avenant n° 23 du 4 janvier 2016 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord collectif interbranche de fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant (n° 2691) et de l'enseignement privé à distance (n° 2101)**

Paru au JORF du 2017-05-06

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord collectif interbranche du 19 octobre 2016 relatif à la fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant et de l'enseignement privé à distance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 mai 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/51, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Nouveautés**





## Avenant annexe 1 à l'avenant n°3 OPCA PL (19 novembre 2014)

Date du texte : 2014-11-19

Publié au BOCC N° : 20150004

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) (UNAPL )
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT ) Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CGT ) Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CGT ) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CGT ) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant n° 3 à l'accord du 15/11/2000 OPCA-PL (19 novembre 2014)

Date du texte : 2014-11-19

Publié au BOCC N° : 20150004

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) (UNAPL )
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT ) Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CGT ) Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CGT ) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CGT ) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord collecte et gestion taxe apprentissage / OPCA PL (19 novembre 2014)

Date du texte : 2014-11-19

Publié au BOCC N° : 20150004

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des associations de professions libérales (UNAPL) (UNAPL )
Organisations de salariés	Confédération générale du travail (CGT) (CGT ) Confédération française démocratique du travail (CFDT) (CGT ) Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CGT ) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CGT ) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CGT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant n° 1 révision de l'article 10 (10 mars 2015)

Date du texte : 2015-03-10

Publié au BOCC N° : 20150025

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'enseignement catholique (FNOGEC) (FNOGEC ) Syndicat national des chefs d'établissements d'enseignement libre (SNCEEL) (FNOGEC ) Union nationale de l'enseignement technique privé (UNETP) (FNOGEC ) Syndicat national des directeurs de collèges (SYNADIC) (FNOGEC ) Syndicat national des directeurs et directrices d'écoles catholiques chefs d'établissement du premier degré (FNOGEC )
Organisations de salariés	Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique (SPELC ) Fédération formation et enseignement privé CFDT (SPELC ) Syndicat national de l'enseignement chrétien CFTC (SPELC )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Lettre d'adhésion CNPL accord du 15/11/2000 et avenants (10 juillet 2018)

Date du texte : 2018-07-10

Publié au BOCC N° : 20180036

Signataires	
Organisations patronales	Chambre nationale des professions libérales (CNPL )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANI	Accord national interprofessionnel
ANP	Association syndicale nationale des personnels de l'enseignement agricole privé
BO	Bulletin officiel
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHANED	Chambre syndicale nationale de l'enseignement privé à distance
CIF	Congé individuel de formation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CT	Conditions de travail
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
EFP	Enseignement et formation privés
FEP	Fédération française de l'enseignement privé
FNEPL	Fédération nationale de l'enseignement privé laïque
FNOGEC	Fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique
FNSPELC	Fédération nationale des syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PL	Poids lourd
QCM	Questionnaire à choix multiples
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCEEL	Syndicat national des chefs d'établissement de l'enseignement libre
SNEC	Syndicat national de l'enseignement chrétien
SNEPL	Syndicat national de l'enseignement privé laïque
SNPEFP	Syndicat national des personnels et enseignants de la formation privée
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNADIC	Syndicat national des directeurs de collèges privés
SYNEP	Syndicat national de l'enseignement privé
UDESCA	Union des établissements d'enseignement supérieur catholique
UNAPEC	Union nationale pour la promotion pédagogique et professionnelle dans l'enseignement catholique
UNEAP	Union nationale de l'enseignement agricole privé
UNETP	Union nationale de l'enseignement technique privé
VAE	Validation des acquis de l'expérience



## Liste thématique





Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Maladie et accidents (Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.)	Article 13	3
	Maladie et accidents (Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.)	Article 13	3
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.)	Article 1	1
Chômage partiel	Réduction du temps de travail (Accord de branche du 16 mai 2000)		11
Démission	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.)	Article 12	3
Maternité, Adoption	Congés payés-Congés exceptionnels-Jours fériés (Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.)	Article 14	4
	Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise (Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.)	Article 10	3
Période d'essai	Avenant n° 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention (Avenant n° 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention)	Article 1	20
	Dispositions relatives à l'emploi dans l'entreprise (Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.)	Article 10	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.)	Article 12	3
Salaires	Avenant n° 13 du 2 juillet 2007 relatif à la révision des salaires (Avenant n° 13 du 2 juillet 2007 relatif à la révision des salaires)		27
	Avenant n° 17 du 15 janvier 2010 relatif à la révision des salaires (Avenant n° 17 du 15 janvier 2010 relatif à la révision des salaires)		28
	Avenant n° 19 du 4 juillet 2012 relatif à la révision des salaires (Avenant n° 19 du 4 juillet 2012 relatif à la révision des salaires)		28
	Avenant n° 20 du 13 décembre 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013 (Avenant n° 20 du 13 décembre 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013)		28
	Avenant n° 21 du 17 novembre 2014 relatif à la révision des salaires (Avenant n° 21 du 17 novembre 2014 relatif à la révision des salaires)		29
	Avenant n° 23 du 4 janvier 2016 relatif à la révision des salaires (Avenant n° 23 du 4 janvier 2016 relatif à la révision des salaires)		29
	Avenant n° 8 du 3 juin 2004 relatif aux salaires (correcteurs de devoirs). (Avenant n° 8 du 3 juin 2004 relatif aux salaires (correcteurs de devoirs))		26
	Avenant « Salaires » n° 14 du 4 juillet 2008 (Avenant « Salaires » n° 14 du 4 juillet 2008)		27
	Avenant « Salaires » n° 16 du 3 juillet 2009 (Avenant « Salaires » n° 16 du 3 juillet 2009)		27
	Salaires à compter du 1er juillet 2006. (Avenant n° 11 du 3 juillet 2006 relatif aux salaires)		26
	Salaires valeur du point au 1er octobre 2000. (Avenant n° 2 du 2 octobre 2000 relatif aux salaires)		25
Visite médicale	Hygiène, sécurité et conditions de travail (Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.)	Article 9	3



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1994-12-19	Accord relatif à la création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)	29
1999-06-21	Convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999. Etendue par arrêté du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000.	1
2000-05-16	Accord de branche du 16 mai 2000	10
2000-10-02	Avenant n° 2 du 2 octobre 2000 relatif aux salaires	25
2001-08-29	Avenant n° 3 du 29 août 2001 relatif aux correcteurs de devoirs	14
2004-06-03	Avenant n° 8 du 3 juin 2004 relatif aux salaires (correcteurs de devoirs).	26
2006-07-03	Avenant n° 11 du 3 juillet 2006 relatif aux salaires	26
	Avenant n° 1 du 11 septembre 2006 à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail	14
2006-09-11	Avenant n° 2 du 11 septembre 2006 à l'accord du 16 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail (dispositions spécifiques aux cadres)	15
	Accès à la formation professionnelle Accord du 4 décembre 2006	15
2006-12-04	Avenant du 4 décembre 2006 portant modification de l'article 4 (commissions instituées par la convention)	17
	Avenant n° 1 du 2 juillet 2007 à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle	18
2007-07-02	Avenant n° 13 du 2 juillet 2007 relatif à la révision des salaires	27
2008-07-04	Avenant « Salaires » n° 14 du 4 juillet 2008	27
	Avenant « Salaires » n° 16 du 3 juillet 2009	27
2009-07-03	Avenant n° 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention	19
2009-12-01	Accord du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des personnes porteuses de handicap	22
	Accord du 15 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors	20
2010-01-15	Avenant n° 17 du 15 janvier 2010 relatif à la révision des salaires	28
2010-05-27	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101)	JO-1
2010-05-28	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101)	JO-1
2012-04-11	Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012	JO-1
2012-07-04	Avenant n° 19 du 4 juillet 2012 relatif à la révision des salaires	28
2012-10-10	Accord du 10 octobre 2012 relatif à la désignation de l'OPCA PL	23
2013-06-04	Arrêté du 14 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101)	JO-4
2013-12-13	Avenant n° 20 du 13 décembre 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013	28
2014-06-26	Accord du 26 juin 2014 relatif au travail à temps partiel	24
2014-06-27	Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101)	JO-4
	ANNEXE I : classification (Avenant n° 22 du 17 novembre 2014)	5
2014-11-17	Avenant n° 21 du 17 novembre 2014 relatif à la révision des salaires	29
	Accord collecte et gestion taxe apprentissage / OPCA PL (19 novembre 2014)	NV-1
2014-11-19	Avenant annexe 1 à l'avenant n°3 OPCA PL (19 novembre 2014)	NV-1
	Avenant n° 3 à l'accord du 15/11/2000 OPCA-PL (19 novembre 2014)	NV-1
2014-11-27	Arrêté du 20 novembre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 octobre 2014	JO-4
2015-03-10	Avenant n° 1 révision de l'article 10 (10 mars 2015)	NV-1
2016-01-04	Avenant n° 23 du 4 janvier 2016 relatif à la révision des salaires	29
2016-04-16	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101)	JO-6
2016-04-18	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101)	JO-6
2016-07-29	Arrêté du 22 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101)	JO-6
2017-05-06	Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un accord collectif interbranche de fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant (n° 2691) et de l'enseignement privé à distance (n° 2101)	JO-6
2018-07-10	Lettre d'adhésion CNPL accord du 15/11/2000 et avenants (10 juillet 2018)	NV-1



## **Index alphabétique**





## A

Acces a la formation professionnelle 15-17  
Acces a la formation professionnelle Accord du 4 decembre 2006 15  
Accord collecte et gestion taxe apprentissage / OPCA PL (19 novembre 2014) NV-1  
Accord de branche du 16 mai 2000 10  
Accord du 10 octobre 2012 relatif a la designation de l'OPCA PL 23  
Accord du 15 janvier 2010 relatif a l'emploi des seniors 20  
Accord du 19 decembre 1994 29  
Accord du 1er decembre 2009 relatif a l'emploi des personnes porteuses de handicap 22  
Accord du 26 juin 2014 relatif au travail a temps partiel 24  
Accord relatif a la creation d'un organisme paritaire collecteur agree (OPCA) 29  
Adhesion (Denonciation - Revision - Avenants - Extension - Adhesion) 1  
Amelioration des conditions de travail et prevention des situations de penibilite 21  
Aménagement des fins de carriere et transition entre activite et retraite 21  
Anciennete 3  
ANNEXE I  
- classification (Avenant n° 22 du 17 novembre 2014) 5  
Anticipation de l'evolution des carrieres professionnelles 21  
Avenant a l'accord du 16 mai 2000 relatif a la reduction du temps de travail 14  
Avenant a l'accord du 16 mai 2000 relatif a la reduction du temps de travail (dispositions specifiques aux cadres) 15  
Avenant a l'accord du 4 decembre 2006 relatif a la formation professionnelle 18  
Avenant annexe 1 a l'avenant n°3 OPCA PL (19 novembre 2014) NV-1  
Avenant du 4 decembre 2006 portant modification de l'article 4 (commissions instituees par la convention) 17  
Avenant n° 1 du 11 septembre 2006 a l'accord du 16 mai 2000 relatif a la reduction du temps de travail 14  
Avenant n° 1 du 2 juillet 2007 a l'accord du 4 decembre 2006 relatif a la formation professionnelle 18  
Avenant n° 1 revision de l'article 10 (10 mars 2015) NV-1  
Avenant n° 11 du 3 juillet 2006 relatif aux salaires 26  
Avenant n° 13 du 2 juillet 2007 relatif a la revision des salaires 27  
Avenant n° 15 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention 20  
Avenant n° 17 du 15 janvier 2010 relatif a la revision des salaires 28  
Avenant n° 19 du 4 juillet 2012 relatif a la revision des salaires 28  
Avenant n° 2 du 11 septembre 2006 a l'accord du 16 mai 2000 relatif a la reduction du temps de travail (dispositions specifiques aux cadres) 15  
Avenant n° 2 du 2 octobre 2000 relatif aux salaires 25  
Avenant n° 20 du 13 decembre 2013 relatif a la negociation annuelle obligatoire pour l'annee 2013 28  
Avenant n° 21 du 17 novembre 2014 relatif a la revision des salaires 29  
Avenant n° 23 du 4 janvier 2016 relatif a la revision des salaires 29  
Avenant n° 3 a l'accord du 15/11/2000 OPCA-PL (19 novembre 2014) NV-1  
Avenant n° 3 du 29 aout 2001 relatif aux correcteurs de devoirs 14  
Avenant n° 8 du 3 juin 2004 relatif aux salaires (correcteurs de devoirs). 26  
Avenant « Salaires » n° 14 du 4 juillet 2008 27  
Avenant « Salaires » n° 16 du 3 juillet 2009 27  
Avenants - Extension - Adhesion (Denonciation - Revision - Avenants - Extension - Adhesion) 1

## C

Cas general 24  
Champ d'application 1, 10, 15, 23  
Champ d'application et salaires concernes 24  
Champ d'application. 15  
Champ d'intervention 29  
Champ d'intervention. 29  
Chapitre Ier Recrutement et maintien dans l'emploi 20  
Chapitre II Anticipation de l'evolution des carrieres professionnelles 21  
Chapitre III Developpement des competences et acces a la formation 21  
Chapitre IV Amelioration des conditions de travail et prevention des situations de penibilite 21  
Chapitre V Aménagement des fins de carriere et transition entre activite et retraite 21  
Chapitre VI Transmission des savoirs et des competences et developpement du tutorat 21  
Classification (Avenant n° 22 du 17 novembre 2014) (ANNEXE I  
- classification (Avenant n° 22 du 17 novembre 2014)) 5  
Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle 16  
Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle. 16  
Commissions instituees par la convention collective nationale 1  
Conges exceptionnels - Jours feriers (Conges payes - Conges exceptionnels - Jours feriers) 3  
Conges payes-Conges exceptionnels-Jours feriers 4  
Conseil d'administration 31  
Conseil d'administration. 31  
Contrats de professionnalisation 17  
Contrats de professionnalisation. 17  
Convention collective nationale de l'enseignement prive a distance du 21 juin 1999. Etendue par arrete du 5 juillet 2000 JORF 21 juillet 2000. 1  
Convention collective nationale du 21 juin 1999 1  
Convention de gestion 31  
Convention de gestion. 31  
Correcteurs a domicile (Section B  
- correcteurs a domicile) 25  
Correcteurs de devoirs 14  
Creation des sections professionnelles 30  
Creation des sections professionnelles. 30

## D

Date d'effet 32  
Date d'effet. 32

Delegues du personnel et comite d'entreprise 2  
Denonciation (Duree de l'accord - Revision - Denonciation) 31, 32  
Depot et demande d'extension 25  
Depot. - Extension. - Duree et entree en vigueur 10  
Derogations individuelles 24  
Designation de l'OPCA 24  
Designation de l'OPCA PL 23  
Developpement des competences et acces a la formation 21  
Dispositions d'application 25  
Dispositions generales 15, 24  
Dispositions generales. 15  
Dispositions relatives a l'emploi dans l'entreprise 3  
Droit individuel a la formation 18  
Droit syndical 2  
Duree 1  
Duree de l'accord - Revision - Denonciation 32  
Duree de l'accord - Revision - Denonciation. 32  
Duree et entree en vigueur (Depot. - Extension. - Duree et entree en vigueur) 5  
Duree et extension 24

## E

Egalite entre les femmes et les hommes 10  
Emploi des personnes porteuses de handicap 22  
Emploi des seniors 20  
Entree en vigueur 25  
Expression des salaries au sein des entreprises 3  
Extension - Adhesion (Denonciation - Revision - Avenants - Extension - Adhesion) 1

## F

Fonctionnement des sections professionnelles 31  
Fonctionnement des sections professionnelles. 31

## H

Horaire hebdomadaire contractuel 25  
Hygiene, securite et conditions de travail 3

## I

I. - Champ d'application 10  
I. - Dispositions generales 24  
II. - Dispositions specifiques a certaines fonctions 25  
II. - Principe et perimetre de la reduction du temps de travail 10  
III. - Dispositions d'application 25  
III. - Les modalites de la reduction du temps de travail 11  
Interruption d'activite 25

## J

Jours feries (Conges payes - Conges exceptionnels - Jours feries) 3

## L

La reduction du temps de travail 10  
Les modalites de la reduction du temps de travail 11  
Lettre d'adhesion CNPL accord du 15/11/2000 et avenants (10 juillet 2018) NV-1

## M

Majoration des heures complementaires 25  
Maladie et accidents 3  
Missions et objet de l'O.P.C.A 30  
Missions et objet de l'O.P.C.A. 30  
Modalites d'adhesion 30  
Modalites d'adhesion. 30  
Modalites d'application de la convention 1  
Modification de l'article 4 (commissions instituees par la convention) 17  
Modification de la convention 20

## N

Negociation annuelle obligatoire pour l'annee 2013 28  
Negociation collective dans l'entreprise 3

## P

Plan de formation 18  
Preambule 15, 17, 18, 20, 23, 24, 29  
Principe et perimetre de la reduction du temps de travail 10  
Professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'etablissement (Section A  
- professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'etablissement) 25  
Publication 32  
Publication. 32

## **R**

Recrutement et maintien dans l'emploi 20  
Reduction du temps de travail 10, 11  
Regroupement par demi-journees 25  
Revision - Avenants - Extension - Adhesion (Denonciation - Revision - Avenants - Extension - Adhesion) 1  
Revision - Denonciation (Duree de l'accord - Revision - Denonciation) 31, 32  
Revision des salaires 29  
Revision et denonciation 25  
Rupture du contrat de travail 3

## **S**

Salaires 25-28  
Salaires (correcteurs de devoirs) 26  
Salaires (correcteurs de devoirs). 26  
Salaires a compter du 1er juillet 2006 26  
Salaires a compter du 1er juillet 2006. 26  
Salaires valeur du point au 1er octobre 2000 25  
Salaires valeur du point au 1er octobre 2000. 25  
Section A  
- professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'etablissement 25  
Section B  
- correcteurs a domicile 25  
Section partitaire professionnelle 24  
Statut 29  
Statut. 29  
Suppression du minimum horaire 25

## **T**

Texte de base 1, 29  
Transmission des savoirs et des competences et developpement du tutorat 21  
Travail a temps partiel 24



